

Verktyg för mångfald

För fakta- och nyhetsprogram i public service-TV

2007

Utmaningen för varje journalist är att finna sanningen. För att förstå informationsflödet i ett Europa i förändring med olika kulturer och minoriteter är det extra viktigt att känna till bakgrund, fakta och tankar annars är det omöjligt att analysera händelserna på ett bra sätt. I ett samhälle med många nationaliteter färgas sanningen av sagesmannens bakgrund. Journalister och redaktörer som gör bedömningar utifrån ett enda kulturellt perspektiv har per definition fördomar. I dessa fall kommer tittare och lyssnare inte att tro på budskapet och vänder sig till andra källor för att hitta information.

För att försäkra mediernas framtida oberoende är det nödvändigt att skapa redaktionella team vars sammansättning garanterar olika perspektiv på frågor och uppfattningar, och särskilt i de fall som handlar om etniska eller kulturella minoriteter.

Jag hoppas att det här verktyget för mångfald kommer att bidra till den processen, samtidigt som det kan hjälpa de som arbetar inom media att bli medvetna om sina egna fördomar och initiera en diskussion om trovärdigheten i den information de återger, och kanske ännu viktigare är att bli medveten om betydelsen av de bilder som visas.

Att arbeta med verktyget borde leda till större medvetenhet på nyhetsredaktionerna och i TV-rutan. Det kommer också att stimulera processen i att finna nya vägar för att berätta en historia och att hitta en ny publik.

Enligt min åsikt är mångfald något som finns mellan öronen. Det har att göra med att öppna sinnet för andra uppfattningar och ta hänsyn till sin egen bakgrund. Det är en pågående process som ökar kreativiteten hos varje journalist och programmakare. Naturligtvis blir utmaningen mer komplicerad.

Den leder till en fördjupning och därför bredare perspektiv. Men sanningen, den hela sanningen och inget annat än sanningen kommer sannolikt aldrig att finnas.

(Frans Jennekens, ordförande i Eurovision Intercultural and Diversity Group)

Introduktion

Del 1: Frågeställningar kring hur minoritetspubliken framställs

1. Representativt urval
2. Granska fakta
3. Vilka får synas i rutan?
4. Vem väljer nyheterna?
5. Dags att ta nästa steg
6. Säg som det är
7. Checklista för mångfald

Del 2: Användbara verktyg

8. På nyhetsredaktionen
9. På arbetsplatsen
10. Mätbara framsteg
11. Att leda mångfald
12. Bilagor

”Händelser som oroligheterna i de franska förorterna, bråket kring de danska teckningarna och terroristattackerna i åtskilliga europeiska länder ger tydliga varningssignaler som visar att integration, lika rättigheter och en fredlig dialog mellan kulturer inte sker av sig självt. Vi måste alla aktivt främja dialog och ömsesidig förståelse. Media, särskilt public service bolag, har verkligen ett viktigt bidrag att ge.”

Fritz Pleitgen, VD, WDR och ordförande i EBU

”Vi har sett hur nödvändigt det är med kulturell förståelse. Det är inte en fråga om att vara begåvad. Man ska vara medveten om de olika sätt som finns i sättet att kommunicera och ha medvetenhet om olika kulturer och förmågan att kombinera detta.”

Projektledare för ett utbildningsprojekt i media, Helsingfors

”Nyhetsredaktionerna i TV och radio behöver spegla det samhälle som de betjänar, och det är det enda sättet att skapa tilltro... en mångfaldig yrkeskår ger kommersiella fördelar.”

Sir Trevor Mc Donald, en av de första svarta journalister som ledde ett dagligt nyhetsprogram i engelsk TV

”Vi får aldrig ta för givet att vi är helt och fullt medvetna om vad vi kommunicerar till någon annan.”

Edward T. Hall, pionjär i kulturella studier

Introduktion

Varför ett Verktyg för mångfald?

Som public service TV-bolag har vi en uppgift att gynna kulturell mångfald, att betjäna hela befolkningen och att oavsett ursprung spegla den kulturella och språkliga mångfalden både i program och hos våra anställda.

Erfarenheten visar dock att program alltför ofta kan förstärka stereotyper och upprepa de missförstånd som råder om minoriteter. Som programmakare och journalister behöver vi skapa medvetenhet om effekterna av vad vi själva bär med oss i form av förutfattade meningar eller brist på information om alla delar i samhället. Vi hoppas att de konkreta exempel som ges i nyhetsprogrammen i det här Verktyget kommer att hjälpa journalister att utforska hur man kan kommunicera och hur kommunikationen kan påverka våra tittare.

Många TV- och radiobolag har under de senaste 20 åren utfärdat policydokument av olika slag, och inrättat tjänster med särskilt mångfaldsansvariga. Vi hittar också en mängd skrifter och sajter på internet för och av specialister, programmakare, chefer och journalister, som alla siktar på en rättvisare representation av minoriteter i nyheter och current affairs-program, i TV i allmänhet eller på arbetsplatsen.

Svårigheten är dock att tillämpa allt bra som sägs. Vi hoppas att det här Verktyget kommer att hjälpa till!

Bakgrund

EBU har en särskild programgrupp som heter Eurovision Intercultural and Diversity Group (IPDG), där programutbyte och diskussioner om kulturell och etnisk mångfald sker. Arbetet har pågått i mer än 10 år.

När EU inrättade en "Media Mainstreaming Platform" för att sätta Equal-programmet på kartan uppstod en möjlighet för gruppen att dela med sig av sina erfarenheter. Verktyget för mångfald utvecklades under fyra seminarier som organiserades av Svenska ESF-rådet och finansierades av ESF och EBU. (Se bilaga 4 ang arbetsgruppens deltagare och andra bidragsgivare).

Det här Verktyget har samlat några av erfarenheterna för att ge stöd och förbättra kunskapen om hur minoriteter skildras, och har för första gången samlat praktisk information och råd som kan användas, tillämpas och fungera som inspirationskälla.

Vad menar vi med mångfald?

Verktyget är tänkt att användas när vi talar om etniska och kulturella minoriteter, och särskilt om hur de avbildas och refereras till i nyheter och current affairs-program på TV.

Eftersom strategierna att bekämpa och komma till rätta med all slags diskriminering ofta liknar varandra så kan övningarna tillämpas också på andra diskrimineringsområden, som t ex sexuell läggning, kön, ålder och funktionshinder.

Introduktion

Vem ska använda Verktuget?

Det här verktuget är främst avsett att användas av journalister i radio och TV, lärare och journalist-studerande.

Här finns också information som kan vara användbar för producenter och programmakare i allmänhet, såväl som för HR-avdelningar, utbildare och chefer inom radio och TV.

Verktugets innehåll med erfarenhet från ett dussintal europeiska radio- och TV bolag kommer alltså från länder där majoritetsbefolkningen vanligtvis är vit och kristen, men där innehållet för det mesta också kan tillämpas på andra EBU-medlemmar längre söder- och österut. Eftersom verktuget ursprungligen är skrivet på engelska, är också alla webbsajter som det hänvisas till på engelska.

Att använda Verktuget

Del 1 består av ett antal nyhetsklipp. De är grupperade enligt de frågeställningar som journalister kan ställas inför i sitt arbete. Det bästa är om man tittar på dem tillsammans i en grupp och därefter diskuterar.

Del 2 innebär en djupdykning för att se hur andra radio- och TV-bolag arbetar. Den består av ett urval med förslag om sajter som kan vara matnyttiga att utforska, aktiviteter som kan vara till hjälp i det dagliga arbetet och innehåller också åsikter och exempel som kan diskuteras och tillämpas.

Nyhetsklippen

De första kapitlen i Verktuget hänger ihop med inslagen som finns på en tillhörande DVD (endast tillsammans med boken, som kan rekvireras – se adress längre fram): Där finns utdrag från nyheter och current affairs-program, samt några extra klipp som inte är nyheter, men som kan överraska, vara intressanta och roa.

Klippen är löst grupperade för att illustrera olika svårigheter som man kan stöta på i nyhetsrapporteringen som rör minoriteter. Inte alla kan etiketteras som antingen bra eller dåliga exempel. Många exempel är både- och, eller exempel på dilemman som journalister står inför när fakta och händelser ska presenteras. Det finns rapporter som kan ha orsakat en intensiv diskussion på nyhetsredaktionerna, eller kanske inte har diskuterats alls, och till allas förvåning sedan åstadkommit en stark tittarreaktion.

Vårt tack går i synnerhet till de broadcasters som har bidragit med "dåliga" exempel, eftersom vi särskilt kan lära av dessa.

Introduktion

Tankegods

Varje nyhetsklipp har en kort introduktion som ger det nationella sammanhanget och bakgrunden. Efter det kommer en rad frågor som hänger ihop med frågor som man som journalist kan stå inför i vardagen:

- Vilken roll spelar din egen personliga uppfattning och dina egna antaganden när du rapporterar?
- Vilken professionell måttstock använder du?
- Vilken påverkan kommer rapporteringen att ha på tittarna och på samhället?
- Var börjar och slutar ditt eget ansvar?

Nyhetsklippen kommer från Belgien, Kroatien, Finland, Frankrike, Tyskland, Storbritannien, Ungern, Irland, Holland, Slovakien, Spanien och Sverige. Här finns naturligtvis en hel rad olika situationer och händelser: nationella minoriteter, andra eller tredje generationens invandrare, invandrare som anlänt till ett nytt land av ekonomiska skäl, asylsökande, invandrare till länder som tills nyligen "exporterade" sin egen befolkning och flyktingar från krigshärjade områden. Kom bara ihåg att klippen har valts av medlemmarna i redaktionsgruppen för Verktyget, och urvalet kommer från deras egen programverksamhet. De utger sig inte för att ge en fullständig bild av hur deras faktaprogram behandlar mångfald. Det är helt enkelt bara ett urval som gruppen kände kunde ge funderingar och tankar om hur vi täcker minoritetsfrågor.

Användbara verktyg

Genom att följa nyhetsklippen, så kommer du att hitta både "bra" exempel och användbar information från journalister, mångfaldsakkunniga och andra inom radio och TV som arbetar runt om i Europa, och ibland från andra områden än radio- och TV-bolag. Allt detta syftar till att tillämpa rekommendationerna som framkommit vid seminarier, research och sammantagen erfarenhet.

Del 1



Frågeställningar om hur vi framställer minoriteterna

I det följande avsnittet finns information som syftar på nyhetsinslagen på DVD:n som följer med den tryckta boken.

För varje nyhetsklipp hittar man information om själva sändningen, och om sammanhanget som rör ämnet och det aktuella landet.

Därefter har vi sammanställt ett antal frågor att fundera på och att diskutera. De har grupperats efter tre huvudområden som journalister möter i praktiken: den personliga uppfattningen, professionaliteten och normer samt ansvaret för tittarna. Välj frågor utifrån vad som kan vara aktuellt att ta upp.

1



Representativt urval

Ofta fokuserar nyheter på den negativa sidan av invandring och minoriteter och de uppvägs sällan av positiva berättelser om sociala och ekonomiska framgångar. Minoriteter behandlas alldeles för ofta som problem och inte som människor och även om så sker så är det sällan som de medverkar i rollen som konsument, arbetsgivare, anställda, föräldrar, studenter eller tittare.

Därför är den grundläggande frågan om våra radio- och TV-bolag speglar hela samhället.

Vi måste fråga oss själva om vi bevakar etniska och kulturella minoriteter som om vi har att göra med utlandsnyheterna. Är "de" en del av oss eller är de "de andra"?

När vi ska spegla samhället, så ligger stereotyperna nära till hands när vi ska ge snabb information till en stor publik och ge en allmän kunskap om en grupp människor. Skillnaden mellan medlemmarna i en given grupp förenklas och alla hamnar i en enda kategori. Och man måste vara medveten om hur tittarna tolkar och tar till sig de här stereotyperna, som lätt blir verklighet när nyheterna upprepar samma sak.

Representativt urval

Frågeställningar

Är det möjligt att vara objektiv?

Är du medveten om dina förutfattade meningar?

Är det möjligt att undvika dolda budskap?

Är du medveten om vilken makt vissa känslobetongade ord har?

I vilken utsträckning använder du musik och ljud för att uppnå en särskild effekt på tittarna?

Ju kortare inslag desto noggrannare måste man vara. Rådgör du med dina kollegor och borde du lämna de korta inslagen till de mest erfarna journalisterna?

Stannar du upp för att reflektera över om dina rapporteringar innehåller stereotyper?

Tycker du att du har ett professionellt ansvar för effekten av din rapportering, inte bara för tittarna utan också för dem vars liv du speglar?

Diskutera 1.1 och 1.2, båda från YLE, och inslag 1.3 och 1.4, båda från VRT och ställ dem i relation till varandra. Jämförelsen kommer genast att skapa en förståelse för processen och alternativen.

Nyhetsinslagen

Två inslag från samma public service-bolag i Finland: En rapport från de finska huvudnyheterna på YLE, som är rikstäckande i Finland, och som majoriteten av tittarna väljer att titta på, och så ytterligare samma rapport på YLE/FST, som är de svenskspråkiga nyheterna, och som ses av en liten procent av befolkningen.



1.1 En somalisk historia

*YLE TV nyheterna,
dagliga sändningar 20.30-20.45,
sänt 060914, (2)*

Bara lite över två procent av Finlands befolkning är invandrare eller har en annan etnisk bakgrund. Detta är en av de lägsta procenten i Europa. Av de två procenten är de största grupperna ryssar (20.8 procent), estländare (14.5 procent) och svenskar (6.8 procent). Siffrorna är från 1990-talet, men från och med 2000 och framåt har invandringen från länder utanför Europa stigit. Många somaliska barn kom till landet med sina föräldrar och många har fötts i Finland sedan dess, så det börjar bli ett ansevärt antal finnar som har somaliska rötter.

Det här är en rapport om den oproportionerliga representationen av unga människor med utländsk bakgrund – huvudsakligen somalier – som är inblandade i gaturån som begås runt omkring Helsingfors järnvägsstation. I inslaget medverkar två personer som intervjuas, en polis och en akademiker. Inslaget sändes i nyhetsprogrammets huvudsändning.

Representativt urval

Även om inslaget handlar om ungdomsbrottslighet, ser vi något av detta? Historien beskriver "invandravågor": Vad tycker du om ordvalet här? Även om de intervjuades kommentarer är hyfsade och tonen är sansad: Har frågan presenterats och har den blivit satt i sitt sammanhang? Har den förklarats på ett adekvat sätt för tittaren? Har alternativa teorier framförts? Ingen brottsstatistik, inga forskningsresultat, men kriminaliteten hänförs till invandring och (brist på) integration. Men, inga personer ur minoriteten i fråga intervjuas. Hur skulle du gjort detta annorlunda?

Vilket förstahandsintryck får tittarna? Hur har inslaget gjorts? Tror du att tittaren kommer att lyssna mer på vad som sägs än på musiken? Vilken effekt har upprepningen av den hotfulla musiken varje gång en polisbil syns på väg in till parken? Vilken känsla kommer tittaren att bära med sig efter inslaget?



1.2 Somalisk socialarbetare om ungdom YLE/FST OBS (Current Affairs), tisdagar 18.35-19.00, sänt 051007, (5'37)

En av YLEs kanaler sänder på svenska, och ger samhällsservice till en minoritetsbefolkning. Samma nyhet som det tidigare exemplet från YLEs kvällsnyheter gjordes på ett mycket bättre balanserat, informativt och förklarande sätt och sattes i sitt sammanhang.

Betecknande är att inslaget innehåller en längre intervju med en socialarbetare av somaliskt ursprung, och som på finska talar om den somaliska gruppens egna oro över problemet och orsakerna bakom de ungas asociala uppträdande.

Den här andra rapporten om en liknande situation i Helsingfors gör ett försök att presentera händelsen på ett balanserat sätt. På vilket sätt tycker du att de två rapporterna går ihop?

Är de komplement till varandra och ger de en signifikativ information på det hela taget? Men, det finns fortfarande ingen statistik som berättar om ungdomsbrottslighet eller analfabetism i den somaliska gruppen, och inte heller någon brottsstatistik i allmänhet.

Som kontrast till den första rapporten finns det bilder på ungdomsgrupper som hänger runt stationen. Hur skulle du beskriva dem?

Vilken roll spelar den somaliska talesmannen som får tala om sin egen grupp och som talar flytande finska jämfört med en vit "expert"? Vad betyder detta för att undvika en stereotyp?

I avsnittet om pjäsen blev den vita kvinnliga teaterregissören mer tilltalad än de somaliska kvinnorna? Hur ser förhållandet ut mellan de somaliska och finska intervjupersonerna?

Sett i ett bredare perspektiv är det klart att det var en liten minoritet som var ansvariga för problemet. Men, klagörs det verkligen huruvida brotten begås enbart av somaliska ungdomar eller om även andra är inblandade?

Vad kommer tittaren att minnas av bilderna i inslaget? Är det journalistens ansvar? Tror du att det blir ett mer avvägt perspektiv för tittarna om man använder sig av en somalisk fackman än om man låter bli?

Representativt urval

Här kommer ytterligare två berättelser som utspelar sig i en liknande situation med osäkerhet och ungdomsbrottslighet i huvudstaden, den här gången i Bryssel.



1.3 Två banker rånades i Bryssel på samma dag

VRTs dagliga nyhetsprogram sänds kl 19.00, sänt 060411, (X'XX)

Italiensk arbetskraft som kom till Belgien för att arbeta i kolgruvorna anlände på 1940-talet, och därefter kom arbetare från Turkiet och Marocko, Spanien, Portugal och Grekland. Huvudstaden Bryssel med omnejd har också en stor befolkning som kommer från Kongo, den tidigare belgiska kolonin. För närvarande finns det omkring 14 procent invandrare både med och utan belgiskt medborgarskap i Belgien, och den största gruppen (som kommer från länder utanför EU) är från Marocko. På 1990-talet började människor från Östeuropa komma till Belgien. De flesta kom från före detta Jugoslavien och Polen, men också från Tjeckien och Armenien.

Alltsedan början av året har den statliga polisen kunnat räkna till 201 beväpnade rån i Bryssel. Den teori som illustreras i inslaget är att "rånaren tillhör tredje generationens invandrarungdomar och som tar sina första steg in i kriminaliteten med samma brutalitet som de brukar se på TV.

I det här inslaget från Belgien berättas historien med olika perspektiv och med olika talesmän: polis och brottsoffer berättar för oss vad som hände under rånerna, vilka omständigheter som rådde och vilken sorts affärer eller vilka företag som angreps.

Vad anser du om det sätt som bilderna används på för att illustrera frågorna? Fungerar de på ett rättvist, balanserat och riktigt sätt? Vilken roll spelar reportern om experter påstår saker som inte har statistiskt stöd? Experten från åklagarkontoret har en teori om att gärningsmännen antas vara "ungdomar från tredje generationen, från de lägre och något socialt utsatta grupperna i samhället. Är då de här ungdomarna ansvariga för ALLA gatubrott som begås? Var finns statistiken som stöder uttalandet?

Har reportern något ansvar att ta reda på fakta och presentera sammanhang eller ge en förklaring till hur socialt utanförskap kan utgöra själva problemet och inte etniciteten?

Är det verkligen meningsfullt att ha med uttalandet "Inga vapen, men de skulle ha kunnat komma till användning"? Kameran som på ett skakigt sätt zoomar in på en grupp ungdomar som möjligen kan komma från ett arabisktalande land på en vanlig gata i Bryssel – vill journalisterna som gjorde inslaget antyda att gärningsmännen för det mesta har en etnisk minoritetsbakgrund? Är det bra att man inte berättar om ungdomar från en etnisk minoritet?

Varför visas de och ändå så talar man inte om dem? Förstör bilderna de "goda intentionerna"? Eller visar de på motsatsen just det som brysselpolisen försöker undvika att säga, men som alla kanske tänker?

Vad kommer tittaren att minnas från det här inslaget? Är det undermedvetna budskapet att unga "invandrare" (särskilt svarta eller mörkhyade invandrare) från underklassen är brottslingar?

Representativt urval



1.4 Av Bryssels befolkning känner sig 25 procent otrygga på de allmänna kommunikationerna.

*VRT:s huvudnyheter
sänds i VRT 1 dagligen kl 19.00.
Sänt 060411, (1'46)*

Det här inslaget handlar om ett ganska allvarligt problem i Bryssels T-bana: Människor som bor eller bara arbetar i Bryssel känner sig inte trygga. En av orsakerna antas bero på att en grupp tonåringar och unga män hänger i tunnelbana och för oväsen, och ibland uppträder provocerande.

Varför blev detta en nyhet? Om det verkligen är en nyhet så är det en historia som måste bevakas. Om forskning visar att uppfattningen hos befolkningen är att det är ungdomsgrupper som är ansvariga för att det skapas en osäker och otrevlig atmosfär (som det visas i det här inslaget) så måste det berättas. Men, inte någon av de som intervjuas nämner statistik, fakta eller siffror. Det finns inget stöd för uttalandet som ges i anslaget.

Varför placeras den här ungdomsgruppen från en minoritet som en toppnyhet? Vilken vikt läggs vid storyn? Finns det stöd för vad vi får höra från de som intervjuas efteråt?

Är du medveten om vilket påverkan du har för händelseförloppet? Skulle den här bilden av skrikande, svärande ungdomar kunna vara ett resultat av en slags provocerande närvaro av nyhetsteamet? Varför inte ta en (dold) kamera ner i tunnelbanan under kvällstid i stället?

Varför intervjuas inga ungdomar i tunnelbanan, utan bara vuxna?

Är det OK att ge/att tillåta utrymme åt folk som realistiskt och sanningsenligt uttrycker och artikulerar sina äkta känslor på TV, som beskådas av en masspublik, och samtidigt veta att deras rädsla kan vara ogrundad, fördomsfull, ensidig, ologisk eller rasistisk? Är det din plikt som journalist att ifrågasätta ogrundad rädsla och antaganden för att kunna ge ett realistiskt samband och skapa balans i storyn och frågorna?

Bidrar ett inslag som detta till att stigmatisera ungdomar?



1.5 Ung socialarbetare i La Villeneuve (fjärde av fem rapporter)

*France 3, regionalt nyhetsprogram
sänds en gång i veckan, kl 18.40,
sänt 050112, (6')*

Staden Grenoble som ligger i sydöstra Frankrike vid foten av Alperna har förorter med hyreshus som tillhör allmännyttan. I stadsdelen La Villeneuve har det gjorts förbättringar sedan 1970-talet och dess 11 000 invånare tillhörande olika socialgrupper och med 40 nationaliteter delar nu centrala grönområden, gångstråk och en marknad. Hälften av bostäderna i Villeneuve bebos av socialbidragstagare, och mer än 30 procent av befolkningen är ung, jämfört med 20 procent i hela Grenoble.

I november 2005 utbröt kravaller och nattliga bilbränder och bränder på offentliga byggnader i de fattiga stadsdelarna i Paris förorter och i andra delar av Frankrike, vilket chockade en hel nation. Undantagstillstånd proklamerades och det varade i tre månader. Det här inslaget visar en annan sida av förorterna. Vi följer en ung man som växt upp i La Villeneuve, och som nu arbetar som socialarbetare där. Han är anställd av det lokala kulturcentret för ungdomar. Han berättar om deras drömmar och svårigheter, vilka oftast hänger ihop med deras bakgrund som invandrare.

Vilken historia förväntar du dig när inslaget börjar? Efter att ha sett bergen kan du då gissa var historien utspelar sig? Säger musiken och dansen oss något om var vi befinner oss? Är detta en stereotyp eller tycker du att det är relevant för berättelsen?

Har huvudpersonens utländska bakgrund betonats? Vad säger han om sin ungdomstid i Villeneuve? Hur förhåller sig detta med vad som vanligtvis sägs om sådana här stadsdelar? Tycker du att det här inslaget uppväger vad som annars brukar berättas om våld i andra förorter?

Vilket är budskapet? Hur kan du skilja på att vara positiv och att vara politiskt korrekt när du rapporterar om minoritetsgrupper? Hur skulle du kategorisera det här inslaget? Tror du att kulturella skillnader påverkar hur olika tittargrupper reagerar?

2



Granska fakta

Journalistik i public service bolagen har till uppgift att rapportera i nyhetsprogrammen på ett balanserat sätt. Men, varje reporter har påverkats av kulturella föreställningar och fördomar och är ofta omedveten om detta.

Kontroll och balans är nödvändiga ingredienser för att säkerställa att korrekt bakgrundsinformation ges i nyhetsrapporteringen. De åsikter som kommer till tals måste uppvägas av fakta. Relevansen i att nämna etnisk eller religiös tillhörighet måste vara väl avvägt när det gäller bevakningen av brott eller olyckor.

Tidspressen är inte en ursäkt för att inte vara lika omsorgsfull i researchen som i vilken annan rapportering som helst. För journalister är det lika viktigt att känna till de korrekta termerna avseende invandring och minoriteter som att känna till lagstiftningen.

Vi måste också inse att det som inte uttalas kan vara ett lika starkt budskap som det som sägs, och att vi förstår bildernas makt.

Granska fakta

Frågeställningar för journalister

Fakta är viktigt för kvaliteten i journalistiken. I vilken utsträckning litar du på informationen från kollegor (i de tryckta medierna, nyhetsbyråer, internet)?

Hur mycket tid borde du använda till att kolla fakta? I vilken utsträckning kan du använda dig av fakta som inte har kollats tillräckligt? Om du använder fakta och siffror så måste du veta vad de säger och hur de kan användas.

Hur kan du säkerställa att talesmän och intervjupersoner är representativa? Väljer du dem därför att de är relevanta för storyn eller för att du tror att de lockar till sig tittare?

Nyfikenhet och misstänksamhet är viktiga kännetecken för en journalist. Utmana därför dig själv och försök hitta nya källor och ifrågasätt det rådande tänkesättet.

Som journalist måste du tillföra något nytt till storyn, och du måste föra den framåt.

Publiken, tittarna, vet mer än du, så var ödmjuk och omsorgsfull och var medveten om det faktum att det finns experter bland tittarna.

Nyhetsklippen



2.1 Misbah Rana

BBC 2 Newsnight, nyheter och current affairs, vardagar 22.30, sänt 060901, (4'55)

Efter andra världskriget tog invandringen till Storbritannien fart eftersom man behövde arbetskraft. Brittiska medborgare från imperiet och samväldet uppmuntrades att bosätta sig i Storbritannien. Åren efter järnridåns fall blev det en ny folkförflyttning, då en del människor flydde på grund av politisk förföljelse och andra sökte ett bättre liv i Västeuropa. För närvarande utgör de etniska minoriteterna 10 procent av befolkningen, varav 80 procent är under 25 år.

Under 2006 bevakade varenda nyhetsredaktion i Storbritannien historien om en 12-årig flicka från Skottland som flyttade för att bo med sin pappa i Pakistan. Till en början föreföll historien glasklar: En skolflicka blev kidnappad av sin far. Man fruktade att det handlade om ett arrangerat äktenskap. Tjugofyra timmar senare blev det uppenbart att historien var lite annorlunda. Flickan hade själv valt att bo med sin pappa och ville bli kallad med sitt muslimska namn.

Rapporten om Misbah/Molly Campbell är ett väldigt bra exempel på hur media kan låta sina egna antaganden och fördomar inverka på hur en story tolkas och presenteras. Det här detaljerade och informativa inslaget illustrerar inte bara frågeställningarna utan lär oss också mer om media och dess komplexitet, motsägelser och om den "institutionella rasismen" – kanske mer än berättelsen i sig själv.

Exemplet ger vid handen att förment välutbildade och erfarna reportrar och redaktörer inte är immun, utan gör grundläggande misstag när deras egna kulturella antaganden förvränger det som skulle varit objektivt, balanserat och en nyhet grundad på fakta.

Inslaget i BBC Newsnight hanterade några av frågorna hyfsat. Men erkände man att också de hade uppgivit fel uppgifter från början? Var rapporteringen grundad på fakta eller på hörsägen som stämde överens med reporterens egna fördomar om islam och muslimska seder? Vilket namn använde de på flickan? Är det namnet hon själv ville bli kallad för? Det var ju i själva verket hennes namn från början, och vad ändrades det till?

Vad betyder detta i speglingen av en särskild grupp och vilket intryck ger det? Vilka stereotyper förstärks?



2.2 Gulsot i romska byar

MTV, Regionala nyheter för sydvästra Ungern, två gånger dagligen, 10 min. kl 6.00 och kl 16.30, Sämt 070822 (1'40)

Ungern har 10 % minoriteter, därav utgör den romska minoriteten 8 %. Romerna har under de senaste 100 åren bosatt sig i de flesta områden i Ungern. Under sommaren 2006 bevakade TV nyheterna ett utbrott av Hepatit A i en romsk by den sydvästra delen av landet. Historien förekom i nyheterna under flera veckor, och täckningen av det hela skedde på ungefär samma sätt som den här.

I en rapport som Världsbanken utförde år 2000 påvisades att 57 % av romerna i Ungern levde under svår fattigdom, medan endast 5.7% av hela befolkningen levde under samma omständigheter. Idag bor uppskattningsvis 60 % av romerna i byar. 40 % av dem bor i små områden som har mindre än tvåtusen invånare. Nationell statistik säger att de här siffrorna utgör 36 % respektive 17 % av hela befolkningen. I Ungern lever 57 % av romerna i underutvecklade kommuner.

Vilket antagande ligger under ytan i det här inslaget: Är det de romska bybornas brist på renlighet som orsakade utbrottet av gulsot?

Vad saknas i den information som ges? Experten talar om avföring som orsak till spridningen av smittan. Finns det någon information om de sanitära inrättningarna i byn, och hur förhåller det sig jämfört med andra icke-romska byar? Varifrån hämtar de sitt vatten, är det rent osv?

Invånarna intervjuas och ges möjlighet att ge sin åsikt. Förstår tittaren att de försöker göra något åt epidemin?

Följande inslag utspelar sig i Kroatien, därför ges en mer utförlig bakgrund och sammanhang:



2.3 Etniskt tillbud i Biljane Donje

*HRT: Dnevnik, huvudsändningen,
kvällstid varje dag, Kanal 1 kl 19.30
060725, 060726, 060727*

I början av 1990 proklamerade Kroatien sitt oberoende från Socialistiska federationen Jugoslavien. Det kroatiska kriget för landets oberoende (eller hemlandskriget) varade mellan 1991 och 1995. På den ena sidan stod kroater som ville ha oberoende, och på den andra sida stod serber som ville fortsätta att tillhöra Jugoslavien, eller få nya gränser i delar av Kroatien, där serber utgjorde majoriteten av befolkningen, eller var en inflytelserik minoritet.

Båda sidor orsakades stora förluster i döda och sårade och flyktingar.

För tio år sedan, 1997, började serbiska flyktingar att återvända till Kroatien. Det är en långsam och lång process. När de återvänder är lokalbefolkningen inte särskilt välkomnande.

Den serbiska familjen Skoric kom tillbaka till byn Biljane Donje, nära Skabrnja, för några år sedan. Den kroatiska regeringen betalade för reparationen av deras hus, och premiärministern besökte dem för två år sedan. Det är ett mycket känsligt område; många kroater dödades i Skabrnja under kriget, och nu kommer serberna tillbaka. På kvällen mellan den 24 och 25 juli 2007 anföll fyra kroater den serbiska familjen Skoric.

Följande nyhetsinslag sändes under tre kvällar i rad:

060725 (2'50)

Inslaget i huvudnyheterna om incidenten börjar med arkivbilder som är två år gamla och beskriver när premiärministern besökte familjen Skoric i deras nyreparerade hus. De förklarade vad som hänt under natten. En parlamentsledamot som representerar den serbiska minoriteten påstod att attacken var av etnisk natur. En lokal representant för det serbiska politiska partiet sade att han var ilsken över att politikerna aldrig kom till en brottsplats för att fördöma incidenter av det här slaget. Det var mitt i högsommaren och både lokal- och rikspolitiker befann sig på sommarsemester.

060726 (1'57)

Efter huvudnyheten kom det en viktig reaktion från regeringen: Den kroatiska presidenten och regeringens vice president besökte familjen Skoric, och de är det enda som uttalade sig om händelserna. Vi upptäcker att en av de fyra misstänkta är en f d kroatisk soldat. Vi får endast se en kort glimt av kroatiska invånare som protesterar. Samtidigt är de lokala politikerna fortfarande på semester.

060727 (2'30)

Fyra av de misstänkta kom från Skabrnja och de anklagas för rasism och etnisk diskriminering. De kroatiska invånarna i Skabrnja bad de serbiska återvändarna att avslöja vilka som var ansvariga för de brott som begicks i Skabrnja under kriget. De är upprörda därför att regeringen framställde dem som kriminella. En lokal politiker (kroat) kom tillbaka från sin semester och gjorde ett uttalande..

Sammantaget ger de tre kroatiska berättelserna en fullständig och balanserad bild, som visar en begriplig och neutral journalistik. Men, om tittaren ville ta del av alla sidor av historien, så var man tvungen att följa nyheterna tre dagar i följd.

Kan bara politiker uttala sig? Varför nalkades inte journalisten "vanliga människor". Skulle det i så fall ha väckt känsliga frågor som skulle bli svårt att knyta ihop på ett snyggt sätt? Vad hände med de misstänkta?

Vad skulle en tittare, som bara såg ett av inslagen, tro? Vilket inslag gav flera vinklar? Vem var det som stod för det?

Visar de här inslagen att journalisten (journalisterna) var mer angelägna om att visa den allra bästa sidan, dvs Kroatiens plats i en europeisk gemenskap och att landet ska bli accepterat som en del i den "europeiska familjen". Är det därför de går för långt i sitt stöd av serberna och deras reaktion mot osocialt uppträdande, medan de lagliga och långt mer allvarliga missförhållanden som de kroatiska invånarna lever under blir ignorerade? Bidrog den här rapporteringen och reaktionen faktiskt till att förvärra situationen?



2.4 Våldsamma dödsfall bland invandrare RTE Capital D, Aktualitetsprogram RTE 1, sänd kl 19.00, 060316 (6'38)

Invandring är en ny företeelse på Irland. Den nuvarande årliga invandringen beräknas ha börjat 1987, då strax under 19.000 invandrare anlände till landet. De första invandrarna som kom var huvudsakligen asylsökande. Under de senaste åren har den största gruppen invandrare kommit från Östeuropa och de har kommit för att arbeta. Under tolv månader fram till april 2006 beräknas antalet invandrare till Irland vara uppskattningsvis 86.900, som är den högsta siffran sedan mätningarna började 1987. Av dessa kom 45 % från de tio nya EU-länderna (26 % från Polen och 7 % från Litauen). Invandrarna tenderar också att vara yngre: 54% är mellan 25 och 44 år, och 28 % är mellan 15 och 24 år. Omkring 10% är barn under 15 år.

Den här rapporten undersöker den våldsamma död som många invandrare råkat ut för. Rapporten visar att antalet våldsamma dödsfall i etniska grupper på Irland är mycket större än vad som kunde förväntas.

Granska fakta

Tror du att den här rapporten från Irland har givits tillräcklig research och är underbyggd? Vilka experter intervjuas? Vilka olika ståndpunkter presenteras? Hur- och i vilka jobb- visas de etniska minoriteterna?

Vilken statistik redovisas, och hur stämmer den med siffrorna som omnämns i speakertexten? Används statistik och grafik på ett effektivt sätt? Eller banaliseras den allvarliga frågan?

Under vilka omständigheter avled offren? Vilka är förövarna? Intervjuade personer antyder att det är andra invandrare som mördat dem, kanske i ett utbrott av stark berusning, kanske att sociala spänningar gör att invandrare blir våldsamma och kriminella och vänder sig mot varandra – men ges det något bevis på detta? Vad finns det för samband mellan dödsfallen i en ganska disparat "grupp" vars enda likhet kan vara att man nyligen har anlänt till landet?

Har frågan väckts om det möjligen kan handla om rasism? En forskare antyder att de tragiska dödsfallen i en minoritetsgrupp handlar om bristen på en integrationspolicy på Irland. Vad blir till slut budskapet i inslaget?

Vilken effekt har upprepningen av namn och dödsorsakerna bland invandrarna under de senaste månaderna? Förkroppsligas de för tittarna eller förstärks faran och våldet, och skapas därmed en känsla av osäkerhet?



2.5 Invandringens effekter på nationalekonomin

*TVE TD 2 Kvällsnyheterna,
dagligen kl 21.00,
sänt 06115, (1'03)*

I Spanien har statistik publicerats som visar effekterna på ekonomin av invandringen. Under de senaste tio åren har Spanien, som traditionsenligt varit ett utvandringsland, tagit emot mer än tre miljoner utländska medborgare från Östeuropa, Nordafrika och Sydamerika. Mer än 11 % av landets 44 miljoner invånare är nu födda utomlands. Därav beräknas mellan 25 och 35 % vara "illegala". Allt sedan år 2000 har Spanien givit medborgerliga rättigheter till mer än en miljon invandrare som kunnat bevisa att de har ett jobb. Trots att Spanien har en av de högsta andelarna invandrare i Europa, har det förekommit relativt få sociala motsättningar

Granska fakta

Vilken motvikt åstadkommer den här raka statistiska upplysningen från Spanien till alla de negativa antaganden som görs om invandrare? Tror du att hård fakta och siffror åstadkommer detta?

Ger siffrorna en förklaring till de termer som används? Vad är en invandrare, inkluderar siffrorna de "illegala" invandrarna? Omfattas invandrarna från de nya EU-länderna? Pensionärer från EU?

Inte en enda invandrare intervjuas i inslaget. Varför visar bilderna bara kroppsarbetare? Hur är det med andra yrken som kräver annat än fysisk styrka?

Hur stort inflytande tror du att det kan ha på vilket intryck och vilken uppfattning man får om invandrare i Spanien? Tror du att tittarna i ditt land skulle anse det som alldeles för politiskt korrekt och därför strunta i budskapet?

Det här inslaget är i stort sett positivt, men stöds inte av bilderna. Vilka är stereotyper?



2.6 Nikab-affären

NPS/VARA, Nova, current affairs, 22.30, sänt 030128, (5'50)

I mer än 400 år har Nederländerna varit ett mångkulturellt samhälle med en stor judisk befolkning (fram till 1945) såväl som med en protestantisk och katolsk befolkning som alltid måste göra kompromisser med varandra. Sedan 1950 har en stor indonesisk befolkningsgrupp bosatt sig i sitt forna koloniala hemland, och har följts av invandrare från Surinam, Marocko och Turkiet.

Under senare år har det uppstått en het diskussion om användandet av niqab, alltsedan några skolflickor beslutade sig för att använda detta. En del av programmet Nova bevakade frågan med reportage och en diskussion med myndigheter från staden och skolan.

Vad vill journalisten säga med att illustrera inslaget med dramatiserade bilder av beslöjade flickor som går i slow motion? Vilken effekt har musiken? Vad insinueras om människorna och deras klädval?

Vad handlar det egentligen om? Skolans policy? Flickornas bakomliggande skäl att bära nikab? Hur spritt är egentligen bruket av nikab i Nederländerna? Ges några hård fakta och siffror i det här inslaget?

Är detta bra journalistik? Vilka är experterna? Vem borde finnas i inslaget och delta i diskussionen?

3



Vilka får synas i rutan?

Mångfald handlar inte bara om att vi ska kunna räkna antalet medverkande i rutan i form av etniska olikheter i utseendet. Den viktiga frågan är hur människor framställs och hur de återfinns i rapporteringen.

Förutom att våra befolkningar finns med proportionellt i vår bevakning så behöver vi säkerställa att de är representerade med hela sin mångfald.

När vi berättar om invandring, om minoriteter, om brottslighet och om terrorism så hör vi alltför sällan något från de berörda själva.

Och när rapporteringen handlar om vetenskap, utbildning eller konsumentfrågor – finns konsumenterna av olika ursprung med? Vilka experter intervjuas?

Vilka får synas i rutan?

Frågeställningar

Är du medveten om dina egna, personliga antaganden/fördomar du har om de personer du väljer att intervjua?

Ge inte alltid dina tittare vad de förväntar sig eller vad de önskar! Försök hitta nya vinklar: Följ inte alltid mediernas tysta överenskommelse.

I vilken utsträckning kan du hitta andra experter än de som nyheterna oftast använder? Försöker du få många olika uppfattningar från minoritetsgrupper och talesmän?

När du porträtterar människor från en minoritet, medverkar de då av en trovärdig orsak?

Är det ditt ansvar att motverka stereotyper?

Nyhetsinslag



3.1 Els matin

(Morgnar)talk show på vardagsmorgonar, sänt 050928, (4'33)

Fast Spanien ända tills nyligen var ett utvandringsland, så fanns det från 50-talet och framåt ett ansevärt stort antal arbetare som flyttat och kommit från fattigare delar av landet. Under de senaste fem åren har Kataloniens invandrade befolkning vuxit från 2.3% till 13.4%. Städer och byar har förändrats radikalt på så kort tid att många i lokalbefolkningen har svårt att anpassa sig till det. Efter terroristbombningen i Madrid i mars 2005 fanns det en liten men uppenbar fientlighet riktad mot den nordafrikanska befolkningen. Men enligt EUMC (the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia) - nu FRA (the EU Agency for fundamental Rights) – så ökar islamofobin inom EU, inklusive i Spanien.

Undersök hur studiodiskussionen förlöper i den här "debatten": Vad säger kameravinklarna, placeringen av intervjuaren vid desken? Vad säger kroppsspråket om makt och auktoritet? Vad illustrerar det här inslaget om de fördomar som tillåts bli oemotsagda i studion?

Hur kan du förvänta dig att få en rättvis och meningsfull debatt när du sätter en van talare från TV och offentligheten mot tre nybörjare i TV? Hur agerar värden? Vad kunde han ha gjort för att verkligen leda diskussionen och ge möjlighet för de andra deltagarna att få ett ord med i laget? Vilket intryck får tittarna av muslimer? Kan man hitta argument för deras livsstil och valet att bära huvudduk? Om inte, varför?

Vilket intryck av spansk/katalansk TV och samhälle gör ett sådant här inslag på minoritetsgrupper i landet?

Vilka får synas i rutan?



3.2. "Sjaldebatten"

ZDF "Drehscheibe Deutschland" (nyhetsmagasin med fokus på de olika tyska regionerna) 12.15-13.00, sänt 061030, (2'30)

Den här rapporten beskriver den kontroversiella debatt som orsakades av två tyska politiker med turkiska rötter: De två kvinnorna uppmanade andra turkiska kvinnor att ta av sina muslimska huvuddukar/slöjor/sjalar. Det har länge pågått en diskussion i Tyskland om den muslimska huvudduken. År 2003 lyckades en lärare med turkiska rötter med sin framställan till Högsta domstolen: Delstaten Baden-Württemberg fick inte avstänga henne från att undervisa pga hennes vilja att bära huvudduken också i skolan. Men efter den här domen antog delstaten en lag som förbjöd huvuddukar. Sju andra tyska delstater följde efter med liknande lagstiftning. Enligt en nyligen genomförd opinionsundersökning ogillar 29% av tyskarna den muslimska huvudduken, medan 70 % inte bryr sig om att kvinnor använder det.

Vilka visar det här inslaget upp och vad kan de tillföra diskussionen? Vad kan man lägga märke till vad gäller den tid som varje intervjuad person får? Är detta väl avvägt? Vilken uppfattning tror du att journalisten har?

Det här inslaget visar att man kan ha olika uppfattningar och åsikter i ett samhälle. Vilken av de uppfattningar som uttrycks i inslaget anses vara den "rätta" i det här fallet? Finns det en undertext att kvinnor borde ta av sina huvuddukar och är det inte en europacentrerad uppfattning?

Vilken annan fråga är står i fokus i det här inslaget? Vad kommer att bli mest ihågkommet av titarna – huvuddukens vara eller inte vara, eller hatkampanjen och hoten?

Vilka får synas i rutan?



3.3 En skola i Berlin

ZDF "Heute-Journal" (nyhetsmagasin),
dagligen 22.00-22.25,
sönt 070330, (3'04)

I mars 2006 bevakade tyska medier de problem som förekom i en skola i Berlin: Konflikter och våld gjorde det i det närmaste omöjligt att undervisa. Personalen klagade i ett brev till Berlins skoladministration. Ett år senare rapporterar ZDFs nyhetsprogram om de framsteg som gjorts. Boxningsklasser och ett musikprojekt förbättrade situationen.

83% av eleverna i just den här skolan har utländsk bakgrund. I genomsnitt har 19 % av eleverna i den tyska "Hauptschule" annan bakgrund. (Hauptschule motsvarar ungefär det svenska högstadiet).

Enligt offentlig statistik har 15.3 miljoner av sammanlagt 82.5 miljoner invånare i Tyskland annan bakgrund (18.5%). Andelen utländska medborgare, alltså människor utan tyskt pass, är 8 %. Människor med etnisk minoritetsbakgrund har för det mesta mindre kvalifikationer än andra: 10 % får inget betyg i skolan (jämfört med 1.5%), 51% har ingen yrkesutbildning (jämfört med 27%).

Det här är ett inslag som följer upp det som gjordes när skolan först förekom i nyheterna med sina problem. Det är ett gott exempel på hur ett äldre inslag om "interkulturella" utbildningsproblem kan få en positiv uppföljning, när det inte längre förekommer "på nyheterna".

Inslaget visar vilken viktig roll som media spelar när den här sortens händelser eller situationer speglas. Vilket påverkan har detta på skolan? Hur kan det förändras?

Hur ser samspelet ut mellan elever och lärare och sinsemellan eleverna från många olika kulturer? Betonas eller nämns överhuvudtaget att en stor del av skoleleverna har en annan bakgrund?

Hur närmar sig journalisten ämnet? Vad säger inslaget oss om en skola med en mängd problem? Hur hanterar skolan dessa? Vad var det och vad är det fortfarande för slags grundproblem i största allmänhet? Vilka är fortfarande de allvarliga bakslagen, också utanför skolans värld?

Vilka är slutsatserna om orsaken till problemen? Är det etniciteten eller utanförskapet?

Vilka får synas i rutan?



3.4 Övergivna båtflyktingar från Sahara

*TVC Nyheter, dagligen kl 15.00,
Sänt 060828, (2'45)*

Även om de flesta invandrare enligt statistiken anländer med flyg, så rapporterar de dagliga nyhetsprogrammen om ett stort antal båtflyktingar/invandrare som kommer i bräckliga båtar. Eftersom de flesta fångas upp innan de når land, så försöker flyktingarna nu ta allt fler riskabla vägar, och drivande båtar hittas varje dag i de höga vågorna vid Kanarieöarna, och innehåller ofta döda kroppar.

Här rapporteras om båtflyktingar från Sahara som blivit övergivna i öknen av den marockanska regeringen efter att deras fiskebåt hamnat på den marockanska kusten när de försökte nå Kanarieöarna.

Vi lämnar Europa tillsammans med katalansk TV för att träffa de människor som under enorma svårigheter försöker få ett bättre liv. Hur visas de som vill bli "illegala" invandrare? Hur skiljer sig bilden från dem vi vanligen får se om människor i samma situation?

Tror du att det ger en inblick i orsaken till varför de här männen (i likhet med så många andra) har drivits till att vidta så här drastiska åtgärder? Betyder det att vi får en större förståelse för frågan?

Vad saknas i inslaget? Varför finns inga kommentarer från myndigheterna, varken från de marockanska eller mauritanska?

Vilket värde och vilken etik ligger det i att använda dramatiska och utmanade bilder för att illustrera historien? Är det rättvisande? Beskrivs verkligheten? Om det är så, krävs det ett sammanhang, eftersom den överväldigande delen av "illegala" invandrare som kommer till Europa faktiskt anländer till flygplatserna med ett turistvisum?

Blir effekten av berättelsen, bilderna och speakertexten att tittaren blir vilseledd? Görs frågorna till en sensation och blir de förvrängda? Gör hela presentationen på det här viset mer skada än nytta?

Vilka får synas i rutan?



3.5 VRT Väderexpert

VRT Het Journaal, huvudnyheterna kl 19.30, sänt 060313, (1'40)

Naturen sover och vi sitter fortfarande i vår varma överrock, därför att det fortfarande är minusgrader. Några människor har fått nog av det. Karim Hamid, väderexpert och anställd vid motsvarigheten till SMHI (KMI, Koninklijk Meteorologisch Instituut van België) förklarar varför temperaturen är så låg i mars månad.

Är det uppenbart för tittarna att klimatexperten har utländsk bakgrund?

Vilken effekt får det på tittarna som har minoritetsbakgrund, och vilken effekt har det på tittarna som tillhör majoritetsbefolkningen när man får se en professionell väderexpert, som bara gör sitt jobb på TV? Vad säger det om hur minoriteterna har det i det flamländska samhället?



3.6 Kvinnor i affärsvärlden och inom ekonomin

DW-TV, Made in Germany, kl 19.30, sänt 070306, (2'45)

Ämnet i TV-magasinet "Made in Germany" på Internationella kvinnodagen den 8 mars handlade om kvinnor i affärsvärlden och inom ekonomin. En av de fyra kvinnliga chefer som intervjuades var Roya Ulrich, som är IT-chef på Daimler Chrysler. Hon kom till Tyskland från Iran när hon var 18 år, och studerade sitt favoritämne, IT. Hon är övertygad om att det inte finns någon gräns eller något tak för hennes karriär i den här branschen.

Det här är ett gott exempel på en person från en minoritet i en "mainstream"-rapport. Men borde detta vara en historia man bara tar upp på en speciell dag?

Har journalisterna ett ansvar att hitta historier och ämnen som bryter mönstret?

Vad händer om det inte anses tillräckligt intressant?

4



Vem väljer nyheterna?

Nyheter informerar tittarna om händelser i samhället och världen, men naturligtvis görs det ett urval av vad som är viktigt eller intressant att visa.

Det är begripligt att tittare som aldrig får "se" sig själva i TV-rutan känner sig ovidkommande. Televisionen kan ge en känsla av tillhörighet, av medborgarskap och kan också ge viktiga förebilder för barn som tillhör minoriteter i samhället. Vilka blir följderna?

Genom att visa olika vinklar och lyssna på olika uppfattningar speglas det europeiska samhället – och samhällen i världen – på ett bättre sätt.

Förresten, vilka är "vi"?

Vem väljer nyheterna?

Frågeställningar för journalister

I vilken utsträckning påverkar vår egen uppfattning valet av vilka historier vi ska täcka? Är vi medvetna om våra egna personliga åsikter om olika frågor?

Är du öppen nog att ta emot förslag om inslag med nyheter från olika ståndpunkter?

Tar du dig tid att undersöka många källor, och lyssnar inte bara på olika gruppers talesmän utan också från enskilda medlemmar i gruppen?

I vilken utsträckning påverkas du av mångfaldsfrågor i ditt val av inslag och medverkande? Kan du ändå behålla ditt oberoende som journalist?

Är det ditt professionella ansvar hur ditt arbete påverkar samhället negativt eller positivt?

Nyhetsklippen



4.1 Romska vakter

MTV, Duna TV, Danube TV, dagliga nyhetsprogram kl 18.00, sänt 040310, (1'45)

Romerna utgör den näst största minoritetsgruppen i Slovakien. Trots att ungefär en tredjedel uppskattas ha en levnadsstandard som är jämförbar med majoritetsbefolkningens så pekar det mot att romerna i högre grad lider oproportionerligt mycket av fattigdom, arbetslöshet, analfabetism, brott och sjukdomar. Romska grupper i Slovakien gjorde år 2005 uppror mot de höjda priserna och det förekom plundringar, särskilt av matvaror. Regionen sattes under stark militär- och poliskontroll under några veckor. Efter det inrättade regeringen den "romska vaktstyrkan" så att romerna skulle ta hand om sitt eget folk.

Det första inslaget ger information för många tittare både inom och utanför Slovakien och visar på företeelser i ett sammanhang som de flesta vet väldigt litet om.

Vad anser du om reporterens åsikter om romerna? Görs det något försök att presentera fakta som är satta i sitt sammanhang?

Vad kunde de romska föräldrarna och barnen säga om de här civila romska vakterna? Borde vi fått veta om de anser att det är en bra idé eller inte? Vilka röster får vi höra? Vi får träffa chefen för vakterna och rektorn för skolan – är det ett bra val av representanter?

Vilket intryck förstärks i det här inslaget? Vad säger det oss om romernas livsstil och vad säger det om deras barn?

Vem väljer nyheterna?



4.2 Grannar

*NPS PREMtime, veckomagasin,
current affairs, 16.35 (fn 20.30),
sändt 030427, (4'08)*

PREMtime presenteras av Prem Radhakishun, en frispråkig advokat, född i Surinam och han granskar kvalitén i det holländska mångkulturella samhället.

Det här inslaget handlar om ett bråk mellan grannar i en stadsdel i Amsterdam. En kvinna från Surinam ombeds av husägaren att använda tofflor när hon går omkring i sin lägenhet, eftersom grannen under henne har problem med hennes högljudda vanor. Men hon anser att grannen är rasist, och berättar för oss att han också klagat när hon inte är hemma. Prem försöker lösa konflikten.

Hur behandlas den här allmängiltiga historien från Nederländerna – ett grannbråk som skulle kunna hända var som helst mellan vilka människor som helst? Är humor ett lämpligt redskap att föra saken framåt?

I inslaget undviks inte tabubelagda frågor: Om rasism förs på tal och människor i programmet tar upp det, är detta då ett effektivt sätt att "avväpna" den här typen av delikata frågor? Är det så att stereotyperna i viss utsträckning försvagas?

Grannarna är 65+ (ålder är också en aspekt av mångfald). Hur skulle du beskriva reportern? Påverkar hans ursprung rapporteringen?

Vad är budskapet? Handlar det om att problem uppstår människor emellan och att saker och ting är universella och inte förutbestämda av etniska, religiösa eller kulturella bakgrunder?



4.3 Juldekorationer/Polsk restaurang

*ITV Central Tonight,
regionalt nyhetsprogram kl 18.00,
sändt 051205, (0'50)*

Invandrade arbetare förklarar att de inte tar åt sig eller såras av kristna juldekorationer. Några lokala myndigheter i Storbritannien, som i Birmingham, döpte om julen (Christmas) till "Winterval" för att inte riskera att sårar icke-kristna invånare. Man förutsätter att det är så, kanske för att skapa debatt, och det kan åstadkomma starka motreaktioner som gränsar till rasism i vissa tidningar. Men, det förekommer aldrig intervjuer med dem som antas bli sårade av den här typen av religiösa anspelningar.

De regionala nyhetsjournalisterna på ITV upptäckte att muslimer, hinduer och ateister inte blev sårade alls, så de beslöt att testa det hela genom att bokstavligt ta en grupp människor från distriktet Sparkhill/Sparkbrook, som i hög utsträckning bebos av muslimer, till ett rikligt utsmyckat område för att se och höra deras åsikter.

Vem väljer nyheterna?

Anglia News, regionala nyheter, kl 18.00, sänt 060828, (0'45)

Kurdiska invandrare öppnar en polsk restaurang i ett område med polska invandrare. Peterborough har fn en befolkning på ca 164.000 invånare. Nyanlända personer från utlandet uppgår till ca 20.000, varav ungefär 8.000 är polacker. Ett relativt stort antal människor har också kommit från Litauen och Portugal.

Den växande polska befolkningen hittade inte något ställe där de kunde få traditionell polsk mat. Två kurdiska bröder lade märke till glappet på marknaden och så öppnade de en restaurant och anställde flera polacker, inklusive den servitris som intervjuas.

De här två korta inslagen från ITNs regionalkontor tillhör inte den tyngre genren, men ger ändå två viktiga budskap

a) Vilka fördomar och stereotyper om muslimer undanröjs?

Skulle det ha blivit starkare om några fler människor - kvinnor till exempel - också blev intervjuade?

b) Det här inslaget visar ett alternativt sätt att nalkas ämnet, med mänsklighet och humor.

Hur presenteras frågan om invandring - som en möjlighet eller som ett problem?

Är fakta och siffror satta i sitt sammanhang? Är detta ett positivt exempel på "invandrades" entreprenörskap?



4.4 Ali Abood, En irakier som kommit till Sverige

SVT Rapport, dagligt nyhetsprogram, kl 19.30, sänt 070313, (3'20)

Idag har cirka 15 % utländsk bakgrund i den svenska befolkningen. Om man lägger till de som är födda i Sverige med en förälder född utomlands utgör gruppen med utländsk bakgrund ca 20 % av befolkningen.

Många irakiska flyktingar som kommer till Sverige slår sig ner i städer där det redan finns många andra invandrare. I Södertälje klarar de sig väldigt bra, eftersom arabiska fungerar lika bra som svenska hos tandläkaren, bostadsförmedlingen eller på banken. Ungefär 36 % av invånarna i Södertälje har utländsk bakgrund av totalt 64.000- och siffran stiger upp till 50 % om man också tar med barn som har en förälder född utomlands och en förälder som är född i Sverige. Reportern i inslaget har palestinsk bakgrund (pappa från Palestina och svenskfödd mamma). Han själv har växt upp i Södertälje och bor kvar fortfarande där.

Vem väljer nyheterna?

Vem var journalisten i det här inslaget, och vad lägger man märke till? Tror du att inslaget skulle blivit annorlunda om en journalist som inte talar arabiska hade gjort det?

Finns det reportrar/producenter/redaktörer på din avdelning som har utländsk bakgrund?

Vilka kontakter har du i invandrarområden eller i områden som kan vara underrepresenterade på din avdelning? Har du övervägt att arbeta med stringers i de här områdena?

Hur många namn på experter/kontakter som inte tillhör majoriteten har du i din adressbok?



4.5 Absurt kulturkrig: Slöjdebatten i swimmingpoolen *Monitor, ARD/WRD kl 20.15, sänt 040108, (5'57)*

För närvarande har nästan 20 % av Tysklands befolkning utländsk bakgrund. Antalet har ökat procentuellt särskilt i städerna. Beträffande ungdomar så lever en av tre i en familj med utländsk bakgrund. Den största minoritetsgruppen i Tyskland är turkar. Tillsammans bor mer än tre miljoner muslimer i Tyskland.

I Westdeutscher Rundfunks (WDR) täckningsområde har var fjärde person invandrarbakgrund. Det finns en jämförbar situation i Bayern, där reportaget "Absurt kulturkrig: Slöjdebatten i swimmingpoolen" spelas in.

Hur närmar man sig ämnet i den här rapporten? Är journalistens egen åsikt uppenbar? Är den ironiska tonen lämplig? Hur behandlas de som är emot att kvinnorna får en egen baddag?

Reportern låter motståndarna uttrycka sin åsikt, som att de här "kvinnodagarna" utgör en del av strategin att sprida islam i Tyskland. Ska den typen av åsikter sändas? Är de bevisade?

Vad kommer tittaren att komma ihåg från inslaget och av de människor som är inblandade?

Vem väljer nyheterna?

Vem var journalisten i det här inslaget, och vad lägger man märke till? Tror du att inslaget skulle blivit annorlunda om en journalist som inte talar arabiska hade gjort det?

Finns det reportrar/producenter/redaktörer på din avdelning som har utländsk bakgrund?

Vilka kontakter har du i invandrarmråden eller i områden som kan vara underrepresenterade på din avdelning? Har du övervägt att arbeta med stringers i de här områdena?

Hur många namn på experter/kontakter som inte tillhör majoriteten har du i din adressbok?



4.6 De muslimska grupperna är stigmatiserade efter den 9 november (9/11) på samma sätt som irländarna efter IRAs bombningar 1974
BBC, English Regions, "Inside Out - West Midlands", veckomagasin, current affairs, sänt 070926,(10'14)

Efter en serie bombningar utförda av IRA på 1970-talet, fick irländarna i Birmingham uppleva en våg av fördomar, trakasserier och våld. Idag lever irländarna i harmoni med den övriga befolkningen. Efter händelserna den 11 september och de efterföljande terrordåden i Storbritannien har muslimerna blivit målgrupp för en ny våg av fördomar. Detta återspeglas också i en negativ spegling i medierna. Framstående personer med irländsk bakgrund efterlyser nu stöd till de muslimska grupperna. Paddy Hill, som en gång blev felaktigt dömd för terrorism, kämpar för solidaritet.

Till vem riktar sig den här historien? Är den intressant bara för de två grupper som omtalas eller är det intressant också för en bredare publik? Vad anser du om journalistens ståndpunkt? Bli många olika människor som berörs intervjuade? Varför har de valts ut? Vad säger de tittarna? Förmedlar de en åsikt om uppdelning av befolkningen eller en inkludering?

Hur presenteras huvudproblemet? Får man en tillräcklig bakgrund så att de som inte känner till händelserna på 1970-talet kan hänga med?

Reportern drar paralleller mellan 1970-talet och i dag vad gäller den felaktiga juridiska behandlingen av misstänkta terrorister. Anser du att jämförelsen är korrekt och relevant?

Vad åstadkommer den här jämförelsen för två stigmatiserade grupper?

Vad kännetecknar det "irländska stödet"? Hur viktigt är det att Paddy Hill är välkänd i sin grupp och också allmänt känd i Storbritannien?

Skulle hans "budskap" om att inte stigmatisera och isolera muslimerna haft större relevans om det inte var en del av speakertexten? Varför?

5



Dags att ta nästa steg

Public service-bolagen bör spegla den publik de betjänar, om de ska förbli relevanta och livskraftiga i en ökande globaliserad värld. Det lönar sig och bidrar till ett socialt sammanhang.

Därför är det viktigt att PS-bolagen på ett noggrant sätt visar verkligheten som den ter sig i ett mångfaldigt och mångkulturellt samhälle. Detta ger en kreativ möjlighet att göra intressanta och engagerande program, som visar berättelser, nyheter och ger perspektiv med många olika utgångspunkter.

Ta risker, våga göra något nytt, våga göra program som riktar sig särskilt till en minoritetspublik, likaväl som till den stora publiken i största allmänhet!

Få minoriteterna att känna sig som en del av helheten, men tillverka inte alibin för att ge intryck av att något faktiskt görs!

Du har ett val att göra av vem som visas i TV-rutan.

Dags att ta nästa steg

Frågeställningar

Förekommer det en aktiv rekrytering av journalister som skulle kunna ge fler mångfaldiga perspektiv till nyhetsredaktionen?

Förväntar du dig av tittarna att de ska acceptera nya ansikten och nya perspektiv, eller tror du att de alltid vill se samma saker? Har du försökt att överraska dem, och hur blev resultatet?

Nyhetsklippen



5.1 En mycket tysk hobby

ZDF-Morgenmagazin, ett morgonprogram
på vardagar kl 05.30 -09.00,
sänt 070315, (2'57)

Moon Suk med koreanskt ursprung medverkar regelbundet i ZDFs morgonprogram. I sina rapporter tittar hon på tysk kultur och det tyska samhället, och jämför ofta tyska och koreanska egenheter. I det utvalda exempel besöker hon folk som odlar en "mycket tysk" hobby: De är samlare.

Tror du att någon som den här programledaren skulle tillåtas att presentera nyheterna, eller kan hon bara förekomma i den här sortens "exotiska" sammanhang? Tycker du att det här är nedlåtande, både för tyskar och asiater genom att mångfald presenteras som något "exotiskt"? Tror du att hon medvetet framställs som lite löjlig?

Vem är det som är "främlingen" i det här inslaget? Det faktum att programledaren är koreanska och fortfarande talar med en koreansk accent ger det hela en "krydda", och blir exotiskt. Är detta en viktig aspekt på inslaget, eftersom det tillåter att både programmet och tittarna får ett utifrån-perspektiv på tyska vardagliga egenheter?

Hur förs mångkulturfrågan framåt i det här roande inslaget om "tysk" kulturell egenart och som presenteras av en attraktiv, asiatisk programledare?



5.2 SVT Nur Tural, Rapport, dagligt nyhetsprogram, sänt 021115, (3'37)

En journalist som erbjöds jobb av sin redaktion som programledare på SVT men efter besked från högsta ledningen fick hon inte lov att vara det pga sin huvudduk. Diskrimineringsombudsmannen (DO) gjorde ett uttalande och sa att på det sätt som SVT agerade kunde det betraktas som ett lagbrott. SVT hävdade att en programledare som bär huvudduk skulle kunna motsäga kravet på neutralitet, vilket ju är något som public service-bolaget måste stå för. Det här inslaget handlar om Nadia, som hela tiden har klargjort att hon inte vill bli en ikon för en "slöjbärande kvinna". Det är orsaken till att hon inte blev intervjuad i inslaget, och en vän och kollega till henne försvarar hennes uppfattning. Efter att det här inslaget sändes har Nadia bli fortsatt som programledare för ett reseprogram, och bär nu inte längre huvudduk i TV-rutan.

Dags att ta nästa steg (forts SVT)

Den här diskussionen från Sverige är ett intressant fall som berättar för oss om ett av de praktiska problemen som finns inom det interkulturella området: Den delikata frågan om att bära huvudduk/slöja/sjal – i allmänhet – och i synnerhet på TV som programledare i ett public service-bolag. Vad anser du om den journalistiska behandlingen?

Nur är kollega till journalisten/programledaren som inte fick vara det, men är det helt klargjort varför hon inte blev intervjuad i egen sak?

Är detta ett effektivt sätt att främja det mångkulturella samhället? Ger det en behövlig balans eller ett annat perspektiv till de många "problematiskska" rapporteringar i frågan?

I princip, borde motståndarsidan till mångkultur och motståndarna till ett pluralistiskt samhälle och åsikter som är för assimilering vara med i inslaget?



5.3 Station Ids

NPO, The Netherlands Public Broadcasting Organisation, 2007

Under 2007 lät den andra public service-kanalen göra en ny kanalidentifikation/logga. Kanalen är mestadels inriktad på information och kultur, och sänder program som görs av mer än tio olika TV-bolag som har olika religiös och politisk inriktning.

Är detta ett bra sätt att spegla samhället?



5.4 Flickorna från Halal

NPS, informationsprogram, varje vecka i sex delar, kl 16.00, sänt 061112 (2'08) och(2'40)

För första gången i Europa erbjöds tre holländska muslimska systrar ett program där de fick presentera med sina åsikter om det samhälle de lever i. Programmet blev mycket populärt bland muslimska kvinnor, och kontroversiella för dem som inte vill se kvinnor i huvudduk i TV. Det här är en del i den tredje serien, där flickorna följde det holländska valet och försökte ta reda på vad som fanns att hämta där för dem. Programmet fick stor uppmärksamhet, vilket medförde att de fick tillfälle att intervjua vilka politiker de ville, och de blev välkända media-personligheter.

I det här avsnittet intervjuar de ledaren för labourpartiet, som senare blev finansminister, samt ledaren för socialistpartiet, som nu är i opposition.

Dags att ta nästa steg (forts NPS)

Vilka är förutsättningarna för det här programmet? Vad säger det om vilken plats de här unga kvinnorna har i samhället?

Vilken effekt på de muslimska och icke-muslimska tittarna får det faktum att de bär huvudduk?

Tror du att de valdes pga sina huvuddukar? Var det en bra idé?

Tror du att de kommer att representera andra åsikter än sina egna? Är det nödvändigt?

6



Säg som det är

Här kommer några programinslag som inte är rena nyheter eller current affairs, men som handlar om våra frågor sedda ur en annan vinkel, och ibland med ett lättare perspektiv.

Säg som det är

Frågeställningar

Ska man närma sig problemen med att leva i ett mångkulturellt samhälle bara mycket seriöst, eller kan man tillåta sig att pröva ett annat sätt? Vilka kan riskerna bli?

Är humor ett bra sätt att kommunicera känsliga frågor? Hur kan man vara säker på att det i så fall inte förstärker fördomarna?

Klipp ur program



6.1 Aldith Hunkar, programledare för kvällsnyheterna, talar om nyheter och minoriteter

NOS utbildningsvideo om mångfald avsett för chefer och journalister (2006)

En journalist som är född i Surinam analyserar förhållandena mellan invandrare och inhemsk befolkning och hur TV påverkar attityderna. Hon är en av de få journalister med utländsk bakgrund som arbetar vid nyhetsdesken och i TV-rutan.

Vad handlar det här avsnittet av?

Hur undviker man stereotyper i journalistiken?

Tycker du att det här klippet ger en helgjuten förklaring till frågan om hur etniska minoriteter porträtteras i medierna och att det kan förändra hur journalister ser på saken?

Vilka slutsatser drar du efter att ha sett inslaget?



6.2 Mångkulturella YLE

Basaari: Mundo, faktaprogram, måndagar 17.10 – 17.40, sänt 051024, (2`20)

Det finska public service-bolaget är mycket mångkulturellt.

Vem tror du det är som har gjort det här inslaget, en reporter från "majoriteten" eller en reporter från "minoriteten"? Vad är den springande punkten? Är det här ett effektivt sätt att berätta, eller blir det alldeles för snällt med humorn? Vilka frågor väcker detta? Hur ser det ut i din egen organisation?



6.3 Bimbo och Burka

NPS-inslag från ett underhållningsprogram (83'), 20.25, sänt 070830 (5')

Sommaren 2007 var det en stor diskussion i Nederländerna om konflikten mellan individuell frihet och religiösa värden. Homosexuella blev attackerade, ex-muslimska organisationer hotades, statliga tjänstemän vägrade att viga homosexuella och efter årtionden av "tolerans" och politisk korrekthet så kunde kontroversiella åsikter uttryckas ohämmat överallt. På temakvällen "Bimbo och Burka" fördes de olika radikala åsikterna samman för första gången för att diskutera dilemman och gränserna för yttrandefriheten: en homosexuell ledare, en f d muslim, en traditionell katolik, en konservativ protestant, en ortodox muslim och chefen för ett sexvaruhus deltog i diskussionen, som leddes av de tre systrarna i huvudduk (Flickorna från Halal) och en välkänd liberal programledare.

Programmet nådde nära en miljon tittare (via internet och TV) och blev dagens samtalsämne efter sändningen. Det kom hundratals både positiva och negativa reaktioner, och programmet tilltalade en ung publik, både konservativa och liberala.

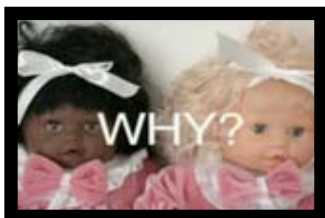
Det följande utdraget (5') ur programmet visar de mest extrema tillfällena i showen, och är inte väl balanserad eller representativ för alla de diskussioner som ägde rum under kvällen.

NPS fattade beslutet att göra det här programmet som ett försök att nå tittare och för att finna nya sätt att diskutera de dilemman som vårt samhälle står inför idag.

Programmet kombinerar två format – ett underhållningsprogram och en vanlig paneldiskussion. Tycker du att det är ett bra sätt att nalkas de här känsliga frågorna?

Vilken publik försöker programmet nå? Är det ett bra sätt att nå en bredare publik än de som annars tittar på en seriös paneldiskussion om de här frågorna? Och bör en broadcaster gå så långt för att nå sin önskade publik?

Ska man erbjuda en plattform för extrema åsikter av alla de slag, eller ska media ignorera dem? Vilken effekt tror du det har på tittarna?



6.4 Svarta och vita dockor

Colourtelly (2007)

Colourtelly är en ny TV-station på Internet som nyligen har startats. Den vänder sig till den svarta befolkningen i Storbritannien. Det här avsnittet filmades med barn i en grundskola i västra London, och är en del av en längre rapport.

Vad säger det här klippet om barnen? Speglar deras val deras dåliga självförtroende eller säger det något annat?

Kan de här klippet öka medvetenheten hos journalister om de budskap – undermedvetna och medvetna – som presenteras i nyhetsrapporterna, och påvisa vilken effekt det har på unga tittare?

7



Checklista för mångfald

Här finns några saker att komma ihåg vid rapporteringen om mångfald, och som hänger ihop med det som vi diskuterat i de föregående avsnitten.

Checklista för mångfald

- Är jag medveten om mina egna personliga förutfattade meningar om ämnena, historierna och om de människor jag väljer att rapportera om?
- Är jag medveten om den makt som bilden, orden, ljudet och musiken har?
- Nämner jag etnicitet om det inte är relevant för historien?
- Använder jag tillräckligt med tid för att granska fakta? Är jag säker på att jag använder de korrekta uttrycken och termerna?
- Rådfrågar jag mer erfarna kollegor – och de med annan bakgrund – när det är nödvändigt?
- Väljer jag mina intervjupersoner för att de är relevanta för historien eller för att jag tror att de ska dra tittare?
- Försöker jag hitta många olika åsikter och uppfattningar när jag intervjuar talesmän och ögonvittnen från minoritetsgrupper?
- Hittar jag nya vinklar och fördjupar nyheten?
- Utmanar jag mig själv så att jag söker nya källor och ifrågasätter den dominerande uppfattningen?
- Reflekterar jag över om min rapportering innehåller stereotyper?
- Tänker jag på vilket intryck min rapport kan ha inte bara på tittaropinionen men också på de vars liv jag berättar om?
- Rekryterar vi aktivt kollegor som kan ge nya perspektiv och medföra mångfald till nyhetsredaktionen?
- Är jag intresserad av andra kulturer än min egen och är jag öppen att ta emot förslag på ämnen från olika kulturella perspektiv?

Del två



Användbara verktyg

De följande avsnitten beskriver idéer som fungerar. Här finns nya idéer som kan prövas, styrande policydokument, men också individuella förslag som kan vara mycket effektiva och vidtas utan jättelika resurser. Detta kan också anpassas till ditt eget språk, kultur och nationella förutsättningar.

Det finns förstås en uppsjö av information på internet, och den här delen innehåller ett bara ett urval av icke uttömmande, intressanta eller relevanta webbsidor. Eftersom den här guiden ursprungligen är på engelska, så är sajterna som föreslås på engelska. Vi tar inte något ansvar för innehållet på de här externa länkarna.

8



På nyhetsredaktionen

Den här avdelningen ger exempel på källor som rör rapportering och spegling av minoritetsgrupper i samhället. Den innehåller länkar som journalister kan ha nytta av för att öka kunskapen för att förstå minoritetsfrågor. För journalistgruppen handlar det också om att vara uppmärksam på den viktiga roll språket spelar, och att vara extra lyhörd för att det bland tittarna också finns minoriteter.

“Good practice” – goda exempel

- **The Media Diversity Institute (MDI)** (www.media-diversity.org) är en organisation i London som fokuserar på medias makt att minska konflikter mellan grupper. De har en stor webbsida med många dokument, handböcker, rapporter och praktiska verktyg som berör alla aspekter på mångfald. Den innehåller flera checklistor som har utvecklats av journalister, journalistlärare och mångfaldsspecialister.

<http://www.media-diversity.org/resource%20material.htm> – practical tools for journalists

MDI har producerat många handböcker online – “Reporting Diversity Manuals” – för att hjälpa journalister att reflektera över sin rapportering. De innehåller “etnicitets”-delar som ger tips om hur man rapporterar om etniska grupper och analyser av artiklar med etniska teman som har hämtats från tidningar i sydöstra Europa.

- I USA finns **the Maynard Institute for Journalism Education** som råder journalister att granska sin egen bevakning av de fem bestående krafter som skapar både liv och sociala spänningar: ras, klass, kön, generationsfrågor och geografi. Om man tar hänsyn till vart och ett av dessa begrepp när man ska bevaka komplexa historier så förstår journalisterna problemen bättre och blir mer noggranna i sitt arbete.

<http://www.maynardije.org/programs/faultlines/>

- **The Code of Principles of the International Federation of Journalists** Här ett utdrag ur de etiska koder som reviderades av Internationella journalistfederationen (IFJ) år 1986:

7. Journalisten ska vara medveten om att media riskerar att grundar sig undvika att diskriminering som bland annat grundar sig på ras, kön, sexuell läggning, språk, religion, politisk eller annan uppfattning och nationellt eller socialt ursprung.

- Många fackföreningar och journalistförbund har antagit riktlinjer eller etiska regler. Det finns många olika modeller, men alla etiska regler och uppförandekoder har fokus på journalistikens grundläggande syfte. Koder och regler kommer inte att lösa problem med intolerans i medierna, men de kan hjälpa journalisterna att fundera på sitt eget ansvar och hjälpa till att lösa problem och dilemman.

www.ifj.org. Kontakt: ifj@ifj.org

På nyhetsredaktionen

- **The International Federation of Journalists** och den europeiska grenen, **the European Federation of Journalists (IFJ/EFJ)** upprättade på nittiotalet en internationell arbetsgrupp mot rasism och xenofobi (IMRAX) – International Media Working Group Against Racism and Xenophobia – för att utveckla riktlinjer angående rasism och mångfald i media. 2007 lanserade EFJ **the Ethical Journalism Initiative** för att väcka medvetenhet hos journalister om de utmaningar de står inför när de rapporterar från en tilltagande polarisering i världen, och som ofta domineras av religiös och kulturell extremism.

Dokumentet om mänskliga rättigheter:

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

Publikationen om kvalitet inom journalistiken:

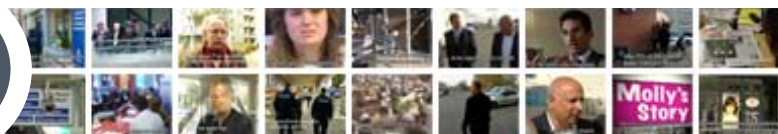
<http://www.ifj.org/default.asp?Issue=QUALITY&Language=ENG>

- **“Racism, Xenophobia and the Media”** handlar om hur man kan rapportera på ett begripligt och balanserat sätt om frågor som rör ras, etnicitet och tro och samtidigt respekterar yttrandefrihet och redaktionellt oberoende.
http://fra.europa.eu/fra/material/pub/general/euomed_en.pdf
- **“Migration, an overview”** utarbetades av EBU’s Strategic Information Service (SIS) och undersöker vilket inflytande media har på uppfattningen om invandring som ett politiskt “problem” och tar också upp frågan om rätten att skaffa information ställt mot yttrandefriheten.
http://www-ebu.ch/CMSimages/en/Media%20And%20Migration_report_tcm6-51853.pdf

Ord och betydelser

Var medveten om vilket starkt intryck ord kan göra, och hur de kan sära och förolämpa, även om det inte var avsikten

- När ska man nämna etniskt ursprung eller nationalitet? Det klassiska testet när man gör det, är att ersätta orden med de som beskriver majoritetens nationalitet, religion eller ursprung, och sedan försöka avgöra om det är på sin plats. När man anger det i ett speciellt socialt sammanhang, så kan de förstärka fördomarna och måste alltså användas försiktigt och bara när de verkligen har något att göra med inslaget, och att det skulle bli mer obegripligt om man inte angav det. Man måste väga skadan som kan ske om de här “etiketterna” utesluts, och skadan som sker för en individ om de används.
- Mångfaldsfrågor beskrivs ofta med ord som har med väder och vatten att göra: invandrarvågor, invandrarströmmar med asylsökande, Vågor, välla, flöden, svämma över, överfullt, dränkas. Vilka emotionella underströmmar skapar de här bilderna?



På arbetsplatsen

Anställning/jobb är nyckeln till problemet. Om inte minoritetsgrupper finns representerade bland de anställda på TV- och radiobolag på jobb där innehållet kan påverkas, så kommer det att bli svårt att bevaka frågor som berör dem på så bra sätt som det borde.

Radio- och TV-världen – och särskilt på de högre nivåerna – består huvudsakligen av människor från majoritetssamhället. Tills helt nyligen var det också mestadels män. Det har tagit lite tid för kvinnor att uppnå de högre nivåerna, men nu har många lyckats.

Men, minoriteterna är enormt underrepresenterade. De – kvinnor och män – har ett stort bidrag att ge. De har fördelen att se världen från en annan vinkel. De kan ha lättare att få tillgång till information om nyckelområden både hemma och utomlands. De kan ge ökat värde till nyhetsrapporteringen, ja, faktiskt till alla våra program. Det är naturligtvis lättare att anställa någon som redan är bekant med nyhetsredaktionen och som har tagit den traditionella vägen in i yrket. Därför måste särskilda mått och steg tas för att rätta till obalansen, för att nå ut, hitta och utbilda nya människor från bakgrunder som är mindre kända, och som kanske utgår från att TV- och Radio innebär en stängd dörr – åtminstone för dem.

Unga människor med invandrarbakgrund behöver uppmuntras att välja en yrkeskarriär inom media: Vi måste hitta dem, rekrytera, utbilda och integrera dem på arbetsplatsen.

Hitta nya talanger

... i skolan

Uppmuntra mediet utbildning för unga och för minoritetsgrupper så att det lär sig att förstå budskapen i media, för att göra deras röster hörda och kanske fundera på en karriär inom media.

- **Cream Plus** är ett alleuropeiskt projekt för att främja utbildning och research inom media och mångfaldsområdet och en av huvuduppgifterna i organisationen – liksom för så många europeiska TV-och radiobolag som möjligt – att arrangera en mediedag för elever på högstadiet, som då kan delta i olika workshops. Parallella workshops i mediet utbildning anordnas också för lärare och andra verksamma i skolan.
<http://www.olmc.org/>
- Hur fungerar bilder och medier? Vad är en stereotyp? **WATCHING THE MEDIA** föreslår både information och grupparbete för att förbättra förståelsen av hur medier arbetar och hur man kan utveckla en kritisk analys och på så sätt bidra till kampen mot alls slags diskriminering.
- Sammanställningen har kommit till med stöd från European Social Network och består både av en broschyr och en CD och kan beställas på franska, tyska eller engelska.
<http://apte.asso.fr/>
- **Digitales** är ett projekt i "storytelling" som omfattar unga människor från hela Europa. De gör kortfilmer om sina liv, lär sig att skriva ett manus, göra speakertexter och redigera fotografier eller teckningar.
<http://www.digi-tales.org>
- **VRT** uppmuntrar tonårsungdomar att fundera på en karriär inom TV och radio genom att anordna "reaching out"-dagar för elever som går sista året i högstadiet. Då förklarar man hur media arbetar och delar ut en lockande broschyr "Arbete inom media", som innehåller intervjuer med unga journalister och programmakare som förklarar vad de gör och hur de fick jobbet. Broschyren finns tillgänglig på VRT:s hemsida:
http://www.vrt.be/vrt_master/over/overdevrt_diversitet_schermen/index.shtml
- **Skillset**, ett "råd" för den audiovisuella sektorn i Storbritannien och som finansieras av regeringen och den audiovisuella industrin. Man ger information om jobb inom industrins alla branscher, statistik, länkar, policydeklarationer etc.
<http://www.skillset.org>
- En reporter på **SVT:s** största nyhetskanal tog kontakt med tre skolor i Stockholms förorter och valde med hjälp av rektorerna ut tio elever som skulle få vara en vecka var på redaktionen. Kollegor inbjöds till att fungera som mentorer och var ute i skolorna för att berätta om public service och nyhetsjournalistik. Målet var att öka kunskapen om vardagslivet i de här områdena så att olika och mångfaldiga ämnen kom med i nyheterna, samtidigt som unga människor från förorterna skulle kunna tänka sig att vilja bli journalister.

På arbetsplatsen

... i radio

- Den holländska broadcastern **NPS** började med ett radioprogram tre timmar i veckan. Det gjordes av stadsungdomar, som kom att bli till en alldeles egen röst i etern, vilket resulterade i att många nya talanger kom till NPS radio och därefter till NPS TV.
- **WDR**: Det mångkulturella radioprogrammet "Funkhaus Europa" anordnar regelbundet workshops för att förbättra de professionella kunskaperna för programmakare med invandrabakgrund.

... och i samhället

Skapa nätverk mellan etablerade medieföretag och nya medier för att rekrytera: använd inte bara de traditionella kanalerna när det annonseras, använd lokala och mindre etablerade medier och nätverk

- **NPS** medverkar i stora mångkulturella festivaler, är ibland medfinansiärer och gör samtidigt TV-program om festivalerna.
- Den årliga **European Week of Media and Diversity** började 2003 för att belysa behovet av ökad mångfald inom media, och för att påbörja en ny och konstruktiv dialog mellan yrkesverksamma inom media, NGO:s (frivilligorganisationer – ideellt arbetande) och minoriteter. Det hela syftar till att "uppnå ett mer inkluderande europeiskt samhälle, där alla medborgare ges en röst, och där kvalitét i journalistik och program ökar och därmed innebär en ekonomisk vinst för medier som svarar mot minoriteternas förväntningar".
<http://www.olmcm.org/>

Hur anger man vem letar efter?

Även om man inte kan specificera etniskt ursprung i jobbannonser så finns det alltid sätt att visa ett aktivt intresse av att anställa människor med annan bakgrund.

- 2005 gjorde **WDR** ett tillägg i sina platsannonser: "WDR främjar kulturell mångfald i bolaget och därför välkomnar vi sökande med utländsk bakgrund". Redan tidigare fanns liknande formuleringar i annonser och gällde kvinnor och funktionshindrade.
- **SVT** säger bland annat i sina platsannonser att "erfarenhet och kunskap om olika kulturer och religioner och språk är värdefullt".
- **NPS** beskriver sig i medier som Nederländernas mångkulturella broadcaster som söker mångkulturella talanger.

- HR_avdelningen i BBC English Regions har följande mål: att rekrytera, behålla och utveckla. För hålla en hög standard och för att öka och vidga rekryteringsbasen innehåller jobbbannonserna krav på att "förståelse för mångfald är nödvändigt". Den här kunskapen är därför en av de kompetenser som undersöks och det innebär att sökande från en annan och bredare bakgrund kan övervägas för anställning.

Rekrytera nya talanger

Kom ihåg att arbetsgivare har en tendens att anställa människor som man känner sig hemma med, sådana som ser ut och tänker som de själva.

- **FAIR – Future Adapted Inclusive Recruitment** är en metod som har utvecklats i Sverige för att hitta den mest lämpade för ett jobb, och därmed inte utesluta mångfald. Metoden fokuserar på kompetens genom hela rekryteringsprocessen. Genom att man håller sig strikt till frågor om kompetens och underviker spontana frågor, undviker man fallgropen med att "känna sig trygg" med någon. FAIR har utvecklats inom EU-Equal partnerskapet, där bland annat SVT ingår.
www.equalfair.se
- **Move On Up** evenemang: **BECTU**, en oberoende förening med yrkesverksamma inom TV, radio och underhållningsbranschen, anordnar evenemang som gör det möjligt för begåvade utövare som vill skapa kontakter och hitta nya möjligheter att träffa erfarna chefer från en rad organisationer. Move On Up evenemangen riktar sig till yrkesutövande svarta och minoriteter som söker nya tillfällen att arbeta inom media. Nyligen var evenemanget inriktat på nyheterna, och mer än 70 nyhetschefer från TV, press och radio fanns på plats för att stå öga mot öga med yrkesmän och kvinnor som ville gå vidare i sin karriär.
<http://www.bectu.org.uk/news/gen/ng0291.html>
- **Roots projektet**: Ett samarbete mellan BBC Regional and Arts Council England etablerades för att hitta nya röster och talanger från minoritetsgrupper. Man ville utveckla dem och ge dem tillgång till interna nätverk. Elva regionala samordnare utsågs, och deras roll var att skapa kontakter med nya begåvningar i respektive region, att ge dem möjligheter att framträda för en ny publik i BBC och på konstarenor. Genom att bidra till BBC:s program från ett kulturellt perspektiv ökade artisterna kontakten och förståelsen mellan människor med olika bakgrund. Resultatet efter projektets slut blev nya röster i etern och nya perspektiv i programverksamheten.

- Pact, den brittiska branschsammanlutningen, har utvecklat "the Pact Diversity Guide" för att medlemmarna från oberoende produktions- och distributionsbolag ska få stöd för att förbättra mångfalden inom sin sektor. Guiden ger råd och exempel på hur man kan tillämpa mångfald i dess vidaste mening.
<http://www.employers-forum.co.uk/www/bcidn/manifesto/2006-action-plans/pact-bcidn-report.pdf>
- BBC English Regions har en databas för jobbsökande som inte varit så framgångsrika men som ändå är intressanta att kontakta när det finns ett ledigt jobb.

"En av läxorna jag lärt och som jag vill dela med mig av till kollegor är att även när man arbetar med integration och har en aktiv hållning ifråga om att rekrytera människor med invandrarbakgrund, så måste man alltid lägga vikt vid kvalitet och potential. Det är vår erfarenhet att man inte kan "beskydda" och det fungerar inte heller att tillämpa kvotering." (Gualtiero Zambonini, mångfaldsansvarig, WDR)

Välkomna nya talanger

... genom att göra arbetsplatsen mer inkluderande. Det betyder att man ska utbilda och träna de anställda i kulturell kompetens. Det hjälper till exempel att vara medveten om de olika religiösa helgdagarna.

- **NPS** håller en mångkulturell utbildning för alla anställda. Det innebär att man bjuder in experter från minoritetsgrupper som får möta programmakarna. NPS organiserar också speciella workshops om till exempel islam för programmakare som får lära sig att handskas med det mångkulturella samhället i sina program.
- I december 2007 planerade **WDR** en "**Mångfaldsdag**" med syftet att främja mångfalden och kulturell mångfald inom bolaget. Dagen riktades till anställda och chefer i företaget.
- **WDR** har ett program för alla sina 4 400 anställda, som kallas "rörlighet och flexibilitet". Det ger en möjlighet för var och en att välja en helt ny avdelning inom bolaget, där de kan arbeta i fyra veckor och skaffa nya erfarenheter, till exempel i ett av deras mångkulturella program.
- Fackföreningar för journalister och fackorganisationer och gemensamma aktioner som görs av dessa kan bidra till att förbättra rapporteringen om mångfald och ge minoriteterna en bättre chans på arbetsplatsen. Samtidigt kan man öka medvetenheten och förbättra kvalitén vad gäller mångfald i medierna.

Journalistorganisationer borde ta stor hänsyn till att det blir en rättvis representation av minoriteter bland de anställda. Man måste inte bara ta hänsyn till hur många människor från minoriteter som blir anställda, utan också se till att det blir en jämn fördelning i den organisatoriska hierarkin.

www.ifj.org

”Jag började arbeta för 15 år sedan som romsk journalist och dokumentärfilmare för TV. Under alla de här åren har jag slagits mot okunskap, trots några små framgångar. Jag hoppas att det blir en förändring en vacker dag.” (János Daróczy, framgångsrik dokumentärfilmare, MTV)

När du har rekryterat en ny förmåga

Stöd och utbilda de nya anställda som kommer från en minoritet.

- ”Intern utbildning är grundläggande för varje nykomling. Det är väldigt viktigt att ha ett pågående utbildningsprogram för nya människor som kommer till bolaget så att de får lära sig om bolaget och får de kunskaper som är nödvändiga, också om mångfaldsfrågor”. (Rekommendation från 2006 års konferens i Essen ”Migration och integration, Europas stora utmaning. Vilken roll spelar media?”)
- Sedan 2002 har NPS ett fyraårigt utbildningsprogram för begåvade journalister, producenter och programmakare från minoritetsgrupper. Programmet är mycket framgångsrikt, och de flesta av de som deltagit arbetar fortfarande inom media. Det är mycket viktigt att urvalet till utbildningen görs bra och att man tar hänsyn till hur väl de passar in i gruppen och att man är tydlig med att motivera dem att till att delta i alla möten och att de ska uttala sig så mycket som möjligt. Det är viktigt att ha utvärderingar varannan vecka och att lyssna noggrant på deltagarnas åsikter. Ju mer utbildningen anpassas till deltagarna desto mer framgångsrikt blir det att talangerna stannar kvar i bolaget.
- Det är mycket viktigt att stödja praktikanterna så att de hamnar rätt i organisationen. BBC har ett mentorprogram. (Se bilaga två, riktlinjer för mentorer)

”Utifrån mina erfarenheter så är fördelarna ömsesidiga, både för mentorn och adepten, där kunskaper och medvetenhet gynnar båda. Det kommer ofta som en överraskning för mentorer som i början känner att de deltar mer av osjälviska skäl. Det finns fall där det har resulterat i en anställning, men ännu mer fundamentalt är att mentorskapet har hjälp till att bryta ner fördomar och skapa förståelse.” (Rowzat Tayyebkhan, BBC Training and Development)

På arbetsplatsen

- Varje år har den mångfaldsansvariga avdelningen på **VRT** ett arrangemang med positiva förtecknen för att ge människor från minoritetsgrupper möjlighet att få erfarenhet av att arbeta i media. I platsannonser uppmanas särskilt människor med utländsk bakgrund eller ett funktionshinder att söka, och lediga platser sprids genom minoritetsgruppernas speciella nätverk (genom organisationer eller webbsidor). Placeringen blir sedan som researcher eller som produktionsassistent hos en redaktör på ett av de stora TV- radio- eller online-programmen. Samtidigt kan de följa den interna utbildningen på VRT inom områden som redigering, röstträning, skriva för radio etc. De nya praktikanterna utvärderas varannan månad tillsammans med sin producent eller journalist som fungerar som mentor och som följer dem under hela utbildningstiden.
- Det finska **YLE Mundo**- projektet som stöds av EU-ESF Equalprogrammet är ett tvåårigt utbildningsprogram för media och riktar sig till ungdomar från etniska minoriteter. Det generella syftet var "att sudda ut, ja t o m att utplåna gränserna mellan infödda finnar och invandrare". Resultat av det här Mundo-projektet, som genomfördes för första gången, blev 24 utbildade personer redo för TV-yrket. Det blev också en modell för undervisning och arbetsträning för en mångkulturell grupp; det blev ett TV-program, eftersom en 10-minuters slot avsattes för de produktioner som praktikanterna stod för. Mundo-projektet (2004-2007) har åstadkommit en hel del för mångfaldsfrågorna inom YLE och för de finska medierna i allmänhet. Konceptet skulle kunna tillämpas i andra länder också.
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/practical-examples/employ-07-mundo_en.cfm
- "WDR-grenzenlos" (**WDR-Gränslöst**) har sedan 2005 introducerat unga journalister med invandrarbakgrund i WDR både i radio och TV. Varje år får tio unga talanger chansen att vara med på en fyra veckor lång praktik på olika avdelningar inom WDR och får en två veckors teoretisk utbildning i journalistik. De flesta av de unga journalister som har varit med i "WDR-grenzenlos"-programmet har stannat kvar i WDR, antingen som frilansare eller som biträdande redaktörer. 2007 breddas programmet till att också gälla tekniska yrken.
<http://www.grenzenlos2007.de/>
- Under konferensen som hölls i Essen 2006 "**Migration and Integration, Europe's big challenge. What role do the media play?**" skapades ett program för internationella journalister. 2007 kommer 20 unga journalister att väljas för att arbeta med ett multimedia-projekt med ämnen som har berört 2008, "Year of Intercultural Dialogue". Syftet med programmet är att stödja transnationella och interkulturella kompetenser hos unga journalister och därmed bidra till dialogen mellan olika kulturer.
<http://www.integration-media.eu/>

10



Att mäta framsteg

Lagstiftningen i olika länder gör det omöjligt att i all slags research eller statistik skilja mellan individer från minoriteterna och majoriteten.

Men detta får inte vara en ursäkt för att inte försöka uppskatta och mäta de framsteg som görs inom radio- och TV-bolagen eller att ta reda på tittarnas åsikter.

Det enda sättet att bli säker på att man når framsteg är att mäta vad man har uppnått jämfört med de uppsatta målen. Mål måste sättas både för programverksamheten och HR, och måste mätas årligen och rapporteras.

Trots att det ännu inte finns ett perfekt verktyg för att mäta minoritetspublikens reaktioner på program, så finns det kvalitativa verktyg och processer som kan ge en antydning om trender och behov.

Att mäta framsteg

”Man möts, man säger fina ord, men inget händer” – engelsk TV-producent
(ur ”Look Who’s Talking av Mukti Jain Campion)

Definiera målen och mät resultaten

- **BBC** har satt upp mål för att försäkra sig om att mångfald finns både i och utanför TV-rutan. Detta stöds av ett antal åtgärder som syftar till att främja mångfald hos de anställda och i programproduktion och innehåll. BBC är nu i färd med att gå igenom de mål som ska sättas för hur TV speglar och porträtter svarta och etniska minoriteter samt funktionshindrade. Man sätter också mål för antalet anställda på BBC och det ska vara klart i december 2007: Andelen för svarta och för andra med utländsk bakgrund ska vara 12.5 procent sett över hela BBC.
- Enligt lag måste 20 procent av **NPS** TV-program och 25 procent av radioprogrammen vara mångkulturella. Om man inte uppnår de procentuella målen så bötfälls NPS av myndigheten för media. Inom de holländska radio- och TV-bolagen allmänt görs en utvärdering av alla nya program i förhållande till det mångkulturella.
- De utvärderingar som **France Télévisions** har gjort är huvudsakligen av kvalitativ natur men de åtgärder för mätning som började 2004 analyseras årligen och man mäter också publikens mottagande. Slutsatserna hittills är att tittarna har lagt märke till att man anstränger sig men det gäller bara hälften av tittarna i Frankrike. TV i allmänhet speglar inte befolkningen på ett adekvat sätt.
- **France Télévisions** gör en statistisk studie om mångfald bland de anställda för att se om etniskt ursprung är ett hinder för dem att göra karriär. Eftersom det enligt konstitutionen i Frankrike är olagligt att diskriminera – positivt eller negativt – på grund av etniskt eller geografiskt ursprung, så kontrolleras detta av CNIL, den franska datainspektionen.
- ”**The European Day of Media Monitoring**” initierades av **Online/More Colour in the Media**, ett nätverk som består av deltagare från många europeiska länder. Rapporter och metodbeskrivning finns:
<http://www.multicultural.net/edmm/index.htm>
- Vartannat år genomför **VRT:s** researchavdelning en undersökning (tillsammans med olika flamländska universitet) för att se hur minoriteter har behandlats i de olika flamländska TV-kanalerna, inklusive deras egna tre kanaler (One, Canvas och Ketnet). Resultatet kommuniceras till alla programmakare inom VRT (såväl som till alla utanför VRT, press och andra samhällsinstitutioner). Resultaten kan sedan användas för att bedöma hur nya program och policyåtgärder fungerar.

Att mäta framsteg

- Den nationella undersökningen **“Migrants and the Media 2007”**, som gjordes gemensamt av ARD och ZDF, studerade medias beteende i förhållande till invandrarna i Tyskland, och kom fram till flera viktiga fakta. Först och främst visar granskningen att invandrare tittar på tysk TV varje dag. I det avseendet bekräftar undersökningen att det inte finns ett “parallellt samhälle” vad gäller användandet av media. Alltså öppnar det vägen för en lyckad media-integration för invandrarna i Tyskland. Som studien visar använder invandrarna, särskilt turkarna, också medier från sina ursprungsländer. Det ger en brygga till deras egna kulturer och hemspråk, men det gäller i mindre grad när de använder tyskspråkiga program. Det har återigen bekräftats att god kunskap om det tyska språket är en förutsättning för tysk media att stärka kontakten mellan grupper. Invandrare använder televisionen på ett liknande sätt som den tyska publiken, mest för att titta på underhållningsprogram. Public service når i mindre utsträckning den invandrade publiken jämfört med den tyskfödda, men uppskattas ändå för sin kompetens och trovärdighet.
- Robert C. Maynard Institute for journalism education har ett webb-baserat verktyg **“Reality Checks”**. Det tillåter nyhetsorganisationer att snabbt och lätt pröva mångfalden i sina källor och hur fullständigt de täcker ämnena.
<http://mendota.english.wisc.edu/~danky/realitychecks.pdf>
- Representanter för minoritetsgrupper inbjuds regelbundet att delta i en granskning av ett antal radio och TV-program från **WDR**. En grupp inbjöds att titta på och diskutera den nyligen sända TV-filmen **“Wut”**, som handlar om unga invandras situation i Tyskland och särskilt om problemet med våld.
- Stygruppen för **Jämställdhet och Mångfald** som bildades på YLE 2004 har arrangerat:
 - Lunchmöten med representanter för invandrargrupper, 2005
 - En undersökning om minoritetsgruppers förväntningar på YLE, 2006
 - En studie i seminarieform om underhållningsserier som handlar om minoritetsfrågor, 2006
- **NPS**: Mångkulturella program granskas på samma sätt som alla andra program i fråga om kvalitén i innehåll och tittarsiffror. Ju mer ett mångkulturellt program riktar sig till en större publik, desto troligare är det att det placeras på bästa tid i tablån. Ju mer specifikt eller ju mer det riktar sig mot en mindre publik, desto troligare är det att det placeras utanför prime time. Alla mångkulturella program måste ange vad de vill uppnå och hur många tittare man förväntar sig. I allt högre utsträckning försöker NPS testa nya program på lördags- eller söndagseftermiddagar.

Att mäta framsteg

- **BBC English Regions** har internt utvecklat en databas och mjukvara - **The Portrayal of Minorities**. Den används som verktyg för producenterna och hjälper dem att identifiera hur de visar mångfald i sina program. Databasen är tänkt att användas tillsammans med andra verktyg för publik- och programanalyser och för att fånga upp kvantitet och kvalitet i speglingen. En undersökning görs varje kvartal under två veckor för att ge en snabb titt på hur mångfalden återspeglas. Granskningen har sin fokus på följande vis:

Fördelning av medverkande inom broadcasting-området:

procent av medverkade

Män – Kvinnor

Från varje särskild etnisk grupp (som de är definierade enligt kategorierna i mantalsskrivningen)

Har ett funktionshinder

Hur varierar procenttalen mellan olika ämnesområden (sport, politik osv)

Hur samverkar kategorierna?

Hur lång tid medverkar respektive kategori, i korta klipp, längre intervjuer eller som huvudperson

Vad som mäts blir gjort! **Diversipro**, den kanadensiska mångfaldsspecialisten, har sammanfattat allt i ett nötskal och ger råd om hur man implementerar mångfald i organisationer. <http://www.diversipro.com>



Att leda mångfald

Invandrare är en del, har alltid varit en del av vårt samhälle, och kommer alltid att vara det. Media spelar en viktig roll för integrationen, och säkerställer att frågor som hänger ihop med invandrargrupper, invandring, flyktingar och asyl framställs på ett rättvisande och balanserat sätt. Det gäller att spegla det positiva bidrag som invandrare ger till samhället och att undvika negativa stereotyper.

Hur kan attityderna förändras i mediavärlden? Det kan bara ske om ledningen inspireras och är öppna för mångfald och att mångfald kommuniceras som ett positivt värde och som en kreativ utmaning. Kulturell kompetens borde vara en prioriterad fråga och en viktig sak att främja. Det är det "tvingande" sättet att se på frågan. Men kanske man skulle vända på frågeställningarna och inte se det som en pålaga på utarbetade medarbetare. M- ordet, Mångfald, kanske har fått negativa vibrationer. Varför inte se frågan i termer av innovation, att man välkomnar nya idéer, nya vinklar och på så sätt kan öka tittarskaran? Nu har ögonblicket kommit att växa, att expandera och variera program och vidga horisonterna.

Exempel på policydokument om mångfald

Många radio- och TV-organisationer har nu bestämmelser i sina övergripande skrivningar och interna regler som beskriver deras åtaganden.

Till exempel:

- **France Télévisions** förbinder sig att spegla mångfalden hos den franska befolkningen och att förbättra speglingen i alla delar: Det gäller programverksamheten, hur människor utbildas och alla som medverkar i deras kanaler: skådespelare, journalister och så vidare”
- **BBC**: BBC förbinder sig att spegla mångfalden i den engelska publiken hos de anställda, såväl som i TV-produktion, i radio och online. BBC har som mål att spegla det moderna Storbritannien – genom kön, ålder, etnicitet och kulturell mångfald, funktionshinder, religiös uppfattning och social bakgrund. BBC skapar ett allmänt värde bland annat genom att återspegla alla nationer, regioner och kommuner i England. Alla grupper i Storbritannien ska ges möjlighet att se vad som är gemensamt och hur de skiljer sig åt. BBC försöker bygga ett socialt sammanhang och skapa tolerans genom ökad förståelse. BBC:s policy i korthet:
<http://www.bbc.co.uk/info/policies/>
- **YLE**: Stödjer och hävdar rätten till likabehandling av olika befolkningsgrupper och individer i samhället. Genom sin verksamhet åstadkommer YLE att mångfald accepteras i Finland. Tjänster för minoriteter och speciella grupper, också i program i huvudkanalerna, erbjuder publiken de grundläggande värden som gäller för bolaget. Som arbetsplats ska YLE vara jämställd, tolerant och icke-diskriminerande och vara mer mångkulturell.
<http://www.yle.fi/fbc/palvelustrategiaEng.pdf>
- **SVT** har en ”Policy för etnisk och kulturell mångfald i SVT” som till exempel säger: ”För SVT innebär etnisk och kulturell mångfald att utbud och tjänster ska spegla att Sverige består av människor med olika etnisk tillhörighet, trosuppfattning och kulturell bakgrund. Detta ska också återspeglas i SVT:s personalsammansättning. Inom SVT får ingen diskrimineras på grund av etnisk tillhörighet, trosuppfattning eller kulturell bakgrund.”
<https://svt.se/contenct/1/c6/32/42/79/policy2005.pdf>

Att leda mångfald

Resultat

Men, för att dessa policyförklaringar ska innebära mer än bara ord, så måste den praktiska tillämpningen ses över och granskas varje år. Det handlar om vilka resultat som uppnåtts i utbildning, rekrytering och ledning.

- I juni 2007, gav **BBC** ut ett pressmeddelande: "BBC:s direktion har kollektivt beslutat att inte ta emot kontrakterad bonus för räkenskapsåret 2006/2007."

Direktörerna citerade de utmaningar som BBC stod för inför den nya avtalsperioden, och var vakna för en väntad reaktion som detta skulle få på deras kollegor. De erkände också att även om BBC hade gjort framsteg med mångfalden, så kunde de inte svara upp mot några av de särskilda åtaganden de hade gjort beträffande antalet anställda vid den tidpunkt målet var satt.

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

- Ledningarna bör också visa aktivt stöd för mångfaldsfrågor genom att medverka vid olika aktiviteter som till exempel att delta i seminarier. Om den högsta chefen är där så kommer också fler anställda och man träffar nya människor, ser nya program och blir mer medveten om mångfaldsfrågor och de möjligheter som finns att hämta.

Analysera vad du gör

- **France Télévisions** har givit ut en "Mångfaldsstudie", som särskilt tittar på fördomar, både medvetna och omedvetna, och hur man använder stereotyper, dolt eller öppet. En extern konsultfirma gjorde individuella intervjuer med chefer och anställda i en grupp, och identifierade och analyserade vanliga uppfattningar i avsikt att starta nya förutsättningar i utbildningar och ge fler objektiva mått i rekryteringsarbetet, och för att föra fram ett bredare perspektiv att leda mångfald. Resultatet ska bli en serie användbara rekommendationer för hela gruppen.

Prioritera kulturell kompetens och ta den kunskapen som ett skäl för befordran

- **WDR** arbetar med en idé om en modul för att leda mångfald och som i slutet av året ska ingå i utbildningen för ledare.
- **SVT**: I utbildningen för nya chefer ingår en del som handlar om mångfald, och det är obligatoriskt.
- **BBC** har utvecklat en modell för utbildning online som handlar om redaktionspolicy. Den består av ett frivilligt frågeformulär som syftar till att göra personalen mer medveten om frågorna och sina egna förutfattade uppfattningar och åsikter.

Att leda mångfald

- På France Télévisions, har "Pluriel Media", ett Equalprogram inom EU, initierat ett projekt för att öka medvetenheten om mångfald och för att motivera och utbilda HR-chefer att ha med mångfaldsaspekter i allt sitt arbete. Ett "vade me cum" – "gå med mig" – har distribuerats till HR-personalen och andra för att uppmuntra dem att integrera mångfaldskriterier i sina projekt.

Hur gör man för att implementera mål för mångfald

- "Migration och Integration, Europas stora utmaning. Vilken roll spelar media?" Konferensen i Essen år 2006 anordnade en workshop med verksamma inom media, och en lista med rekommendationer blev resultatet. (Se bilaga 3 Rekommendationer från Essen)
- Ska man bilda en särskild avdelning för mångfald, eller ska de här frågorna hanteras av redan existerande avdelningar? Ska det finnas särskilda program för minoriteter/invandrare eller ska mångfalden finnas i mainstream-programmen?

Det finns naturligtvis nationella faktorer som påverkar policydokument och policyuttalanden, men här kommer fyra olika sätt att organisera mångfaldsarbetet inom radio- och TV-bolag.

"Det borde inte vara antingen/eller. Man ska naturligtvis "mainstreama" mångfald, men också ha särskilda program om, med och för tittarna från minoritetsgrupper. Det betyder inte nödvändigtvis "ghettoprogram", det är TV för alla" (Inger Etzler, före detta chef för Mångkulturellt Center, SVT)

Nischade program för nationella minoriteter

HRT Kroatien

Radio- och TV lagen i Kroatien påbjuder att det ska produceras och sändas program för nationella minoriteter, men det finns ingen särskild paragraf om mångfald i HRT:s egna bestämmelser. Man kan begära bidrag från regeringen, men just nu finns det ingen sådan överenskommelse.

HRT är precis i början av att utveckla en struktur för mångfald. Ledningen är öppen för mångfaldsprogram, men betonar kvalitet, snarare än kvantitet.

"Avdelningen för nationella minoriteter, invandrare och övriga samhället" är en av fem nyhetsavdelningar, men är störst i antalet journalister och utbud.

Den producerar veckomagasin och talk shows för nationella minoriteter i Kroatien, för kroater som bor utomlands, för funktionshindrade, för gamla och för de som var med i kriget samt miljöprogram. Avdelningen producerar också dokumentärer om de här frågorna, och deltar i den mångkulturella programserien City Folk, som görs av en rad europeiska TV-stationer inom EBU.

Att leda mångfald

Forts HRT:

Med sin ställning på nyheterna har avdelningen ett visst mått av inflytande och kan sätta agendan för de andra dagliga nyhetsprogrammen, men inflytandet sker mest vid informella diskussioner med redaktörer på andra avdelningar.

De nationella minoriteterna uppgår till 7.4 procent av befolkningen, och kvällsnyheterna ägnar 1.1 procent av sin tid till dem. Representanter för minoriteterna är tillfreds med sina speciella veckoprogram, men är inte nöjda med hur de i allmänhet får medverka.

HRT har rekryterat journalister från minoriteter endast en gång:

Det var 2004, då medel tilldelades från den kroatiska regeringen för att utbilda unga journalister från minoritetsgrupper. "Avdelningen för nationella minoriteter, invandrare och övriga samhället" organiserade fyra seminarier för 30 unga människor från 15 olika minoritetsgrupper, och sju blev sedan anställda som frilansare. Men, när de väl kom till minoritetsavdelningen blev de först betraktade av de andra avdelningarna som att ha blivit "politiskt tillsatta". Först efter en tid blev de accepterade, särskilt när de fick erkännande som översättare och för de direkta kontakterna till minoritetsgrupper.

Mångfaldsdesken: VRT, France Télévisions, BBC

VRT

Det flamländska TV-bolaget upprättade år 2003 ett dokument för mångfald som lade grunden till att inrätta ett mångfaldscentrum. Mångfaldspolicyn kommer från toppen, och stöds av ledningen, men implementeringen är inte obligatorisk.

Mångfalds"-cellen" består av två personer. De etablerar nätverk med minoritetsföreningar, ungdomsorganisationer och interkulturella media och har det dubbla syftet att både vara talangscouter och att hitta kontakter för möjliga medverkande till programverksamheten. Positiv särbehandling – inte positiv diskriminering eller kvotering – används som ett sätt att öka möjligheterna för minoriteter och för att förbättra representationen av människor med annan bakgrund och för funktionshinder på arbetsplatsen.

De initierar också utbildningar för sina kollegor, för att öka medvetenheten om mångfaldsfrågor och för att förmedla kontakter med experter från minoritetsgrupperna. Det finns inte något direkt inflytande från mångfaldspolicyn på programinnehållet, men mångfalds"-cellen" ger råd om hur man inkluderar mångfald i mainstream-programmen.

I Belgien är registrering eller mätning av publikens etnicitet inte tillåtet.

Det kan bara göras på frivillig grund och därför finns det inte någon undersökning om hur arbetet med mångfald har haft effekt på nyhetsredaktionerna.

Den första storskaliga studien om hur och hur ofta människor med utländsk bakgrund framträder på de största flamländska TV-stationerna gjordes 2004 av VRT. Researchen resulterade i rekommendationer till programmakare och journalister och i en fortsatt utveckling av verktyg för att mäta hur mångfald synliggörs i programarbetet.

Att leda mångfald

France Télévisions

År 2000 kungjorde EU ett direktiv om positiv särbehandling. Artikel 5 fastslår: "I syfte att säkerställa full jämlikhet i praktiken får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer av en viss ras eller ett visst etniskt ursprung missgynnas eller att kompensera för ett sådant missgynnande."

Den franska regeringen tillämpade följaktligen rekommendationen genom att ändra i lagstiftningen och 2004 införde France Télévisions en plan för positiv särbehandling, "Positive Action Plan for Integration" (P.A.P.I.). Den kom till därför att public service-TV hade blivit efter i speglingen av den franska mångfalden och därför att Frankrikes minoritetsgrupper förväntade sig större likställighet, och krävde mer rättvisa, bättre representation och ett synligare uttryck av deras etniska, sociala kulturella mångfald. Hellre än att anta ett mer kosmetiskt närmande till frågan, så blev beslutet att tillämpa en högst metodisk och centraliserad plan för att förbättra integration och mångfald.

Nyckelpunkterna i den här planen, som löper mellan 2004 och 2009 var att tillämpa en metod för att öka mångfalden i programinnehåll och i HR- frågor, och att revolutionera attityderna i riktning mot ett ökat etiskt förhållningssätt.

Som ett nyckelverktyg att utveckla P.A.P.I. använde sig France Télévisions i samarbete med Radio France International och andra nationella och internationella institutioner samt European Social Fund av **Pluriel Media**. Detta projekt har som syfte att uppmuntra till acceptans av "andra" och att hjälpa människor att "leva tillsammans". Det innehåller research om mångfald inom France Télévisions, utbildning för ledare att hantera mångfald, utbildning för journalister om interkulturella färdigheter, och utbildning för unga människor med minoritetsbakgrund som är verksamma inom France Télévisions. Verktygen utvecklades inom France Télévisions och har därefter tagits efter av andra bolag i Frankrike som modell.

Chefen för Integration och Mångfald rapporterar direkt till styrelseordföranden och vd för France Télévisions och övervakar P.A.P.I. En kvartalsrapport beskriver att framgångar har uppnåtts och föreslår att man i framtiden ska titta på programinnehåll och ämnen, mångfalden i publiken och på förekomsten av specialiserade journalister i rutan, hur utbildning och anställning är tillgängligt för minoriteterna, hur symposier, paneldiskussioner, seminarier och olika debattformer anordnas för att bidra till att ändra uppfattningar.

BBC

BBC har förbundit sig att spegla mångfalden i Storbritannien och att göra sina tjänster tillgängliga för alla. Detta berör både programutbudet – i TV, radio och online – och anställda. BBC är ledande inom det här området och mångfaldspolicyn är väl integrerad i strukturen. Det finns ett antal initiativ på plats, som alla syftar till att hitta och utveckla nya talanger, alltifrån BBC Talent till "författarummet", som prioriterar mångfald. BBC hade målet att 10 procent av de anställda skulle ha minoritetsbakgrund vid slutet av 2003, och det nya målet är 12.5 procent vid slutet av 2007. Nyligen tillkännagavs att det målet inte skulle uppnås och därför avstod ledningen, det vill säga styrelsen, att den skulle avstå från sin årliga bonus.

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

Att leda mångfald

BBC Diversity Centre (Mångfaldscentrum) startades 1999, och fn är nio personer anställda där. Vid sidan om "Race Equality Scheme" så arbetar man med funktionshinder och jämställdhet. Arbetet med jämställdhet och mångfald sker parallellt. BBC har länge tjänat som förebild för många public serviceföretag. Mångfaldscentrum har genomfört en omfattande research bland minoritetsgrupper, och den här researchen finns tillgänglig internt för de anställda på BBC:s intranät.

Nyligen publicerades en guide om nya invandrare, det vill säga asylsökande och människor från Östeuropa. Guiden innehåller nyckelfakta och siffror om varje grupp, till exempel uppgifter om var grupper bor, språk, religion och nya trender. Där finns också användbara kontakter som är avsedda att vara en resurs för programmakare och andra intressenter inom BBC. BBC gör regelbundet mätningar för att fastställa hur minoriteter bevakas regionalt och nationellt, och hur de återspeglas i programmen på prime time. Den senaste undersökningen avslutades 2007. Den gällde etniska minoriteter i allmänhet, men också funktionshinder och kön, och är inte uppdelad till att ta reda på etniskt ursprung. (En del i undersökningen jämförde hur kariber, afro-amerikaner, kineser och personer från Indien var representerade).

Under 2006 utnämnde BBC TV sin första redaktionschef för mångfald, BBC Vision, för att se över hur BBC:s TV-kanaler återspeglar publiken. Mångfaldspolicyn är inriktad på att mainstreama och normalisera mångfalden. Det tycks vara i linje med vad den stora publiken till public service anser, och under trycket från marknad och kommersiella broadcasters.

Från nischprogram till Mångkulturellt Center till HR

Sveriges Television (SVT)

SVT har byggt sin policy på svensk lag. Policyn har tagits på central nivå och med engagemang från högsta ledningen. SVT måste varje år rapportera om "Det mångkulturella Sverige" till Granskningsnämnden.

Situationen inom SVT speglar utvecklingen i många public service-bolag. SVT har gått från att producera nischprogram (Mosaik), till att bilda Mångkulturellt Center, ett projekt som pågick i närmare tre år.

Mångkulturellt Center varade till 2006, och hade en egen budget.

Centret skapade en särskild policy för etnisk och kulturell mångfald inom SVT. Mångkulturellt Center vände sig till chefer, beslutsfattare och programmakare och till HR-avdelningar för att implementera policyn och höll seminarier för att inspirera och göra SVT mångsidigt och attrahera tittare, och kunde också svara på särskilda frågor inom mångfaldsområdet.

SVT säger i sina programkontrakt att programmen ska spegla den etniska sammansättningen i det svenska samhället. I Sverige definieras 22.2 procent som medborgare med utländsk bakgrund. 2004 ställdes särskilda krav på några program, som t ex:

- Minst en av programledarna ska ha en icke-svensk bakgrund
- Minst 20 procent av skådespelarna ska ha utländsk bakgrund
- Minst 25 procent av de barn som framträder i TV (framför kameran) ska ha utländsk bakgrund.

Att leda mångfald

Forts SVT:

Sedan 2006 har en ny avdelning bildats som arbetar med utveckling, grundat på Corporate Social Responsibility (CSR). Där hör också mångfaldsfrågor hemma. Fokus ligger mer på funktionshinder och mångfald i stort och mindre specifikt på etnisk och kulturell mångfald.

Mätning av hur mångfaldspolicyn används har nu centraliserats på HR-avdelningen. Enskilda avdelningar och regioner har ansvaret för att genomföra riktlinjerna i policyn. I strategin för programinnehåll nämns bland annat att SVT ska göra fler program om syftar till att överbrygga klyftor i samhället, och att göra innehållet mer inkluderande. Programmen ska på olika sätt spegla mångfalden i Sverige.

I den nya avdelningen omfattar arbetet HR, miljö, hållbar utveckling, programutveckling och mångfald – det ska vara gränsöverskridande. Ett annat viktigt arbete är att skapa interna och externa nätverk. Utmaningarna för den nya avdelningen är att 1: knyta ihop programverksamhet och HR-strategier, 2: att spegla människorna i TV på ett opartiskt sätt med hänsyn till ålder, kön, sexuell läggning, funktionshinder och etnisk/kulturell mångfald, och 3: att implementera mångfaldstänk.

Från mångkultur och mångfaldscenter till allmän mångfaldspolicy

Netherlands Public Broadcasting (NPO)

NPO är paraplyorganisation för public service-TV och radio i Nederländerna. Vid sidan om det oberoende NPS som har ett särskilt uppdrag visavi minoriteterna, så finns det också särskilda islamiska, hinduiska, buddistiska, judiska och humanistiska broadcasting-organisationer som har sändningar varje vecka i både radio och TV.

Inom NPO har utvecklingen utgått från ett mångkulturellt center "Meer van Anders (2000 – 2003) till ett Center för spegling och mångfald (2003 – 2004) och därefter till en allmän mångfaldspolicy, som är en del av avdelningen för mediapolicy i Nederländernas public service-bolag. Policyn syftar till att förbättra mångfald både i program och i anställningar. Alltsedan december 2006 har NPO uttalat att mångfald är ett prioriterat mål. Styrelsen har bildat en arbetsgrupp om mångfald, som ger riktlinjer för implementering av mångfald i policydokument och på programnivå. Mångfald utgör ett utvärderingskriterium när nya programformat skapas och när programplanering sker på de tre största TV-kanalerna. NPO diskuterar för närvarande ett kontrakt med regeringen för att bland annat visa hur mångfaldsmålen uppnås.

År 2006 avsatte NPO en budget på 1.5 miljoner euro till programanalys och publikforskning om de fyra största minoritetsgrupperna som bolagen riktar sig till, både i program men också som tittare. "Kvalitetskartan" som då utvecklades är ett instrument för publikforskning i vilket en panel bedömer kvaliteten i olika genrer inom TV och har fått uppmärksamhet av radio- och TV-bolag utomlands.

Från minoritetsavdelningar till "Styrkan för mångfalds- och mångkulturella program" (NPS)

NPS är en holländsk public service broadcaster som har mandat från regeringen att avsätta 20 procent av tiden för TV-sändningar och 25 procent av radiosändningarna till mångkulturella program. Under de senaste 10 åren har mandatet utvecklats från att göra program för minoriteter med minoriteter till förnyande interkulturella program som "Systrarna från Halal", "PREMtime" och "Rayman is Late". Nu har NPS ett mångkulturellt projektteam eller "styrka" som gör program, organiserar utbildning och initierar mångfaldsprojekt inom bolaget.

Dela med dig av information och goda exempel

- BBC English Regions har utnämnt Diversity champions, "Mångfaldsmästare" i varje region. Samtliga är erfarna chefer som arbetar i radio och TV och har makt att göra aktioner och få dem att fungera. De träffas var tredje månad i gruppen "the England Diversity Group", som leds av controllern för BBC English Regions. Då byter de erfarenheter och lär av varandra.
- EBU:s sajt om kulturell mångfald innehåller en pdf av detta Verktyg för nedladdning och det kan också beställas tillsammans med DVDn. Årliga uppdateringar om tillämpningar av mångfald kommer att också att finnas där.
http://www.ebu.ch/en/union/under_banners/CulturalDiversity.php

Ge fri tillgång till sändningarna på varje tänkbar plattform. Unga invandrare använder program online allt mer

- NPS: Samtliga mångkulturella program har aktiva internetsajter. Det finns också en mångkulturell portal på internet. Internet erbjuder en viktig kanal för att få kontakt med tittarna med annan bakgrund.
- VRT: Andra och tredje generationens invandrare tittar mycket på VRT. Enligt den senaste mätningen tittar ungdomar med utländsk bakgrund mer på VRT än vad ungdomar med en förälder född utomlands gör. De använder VRT som en viktig informationskälla på grund av sin speciella situation i samhället.
- SVT: Lilla Aktuellt är ett nyhetsprogram för unga människor. En av programledarna, Stephan, som inte är född i Sverige, är välkänd för de unga tittarna. Han var tidigare programledare i det största barnprogrammet i SVT. Han är en slags "barnens ombudsman" och barnen kan skriva till honom via SVT:s sajt.

Uppmärksamma framgångarna

Priser för TV- och radioprogram som hyllar mångfald gör att fler tittare uppmärksammar dem. 1966 skapades ett nytt mediepris för jämlikhet och tolerans – **Prix Iris** – som belönar medieproduktioner i två kategorier, fiktion och fakta. Priset går till program som visar på mångkulturella företeelser i något av länderna i Europa. Huvudsyftet med Prix Iris är att förbättra kvalitén i mångkulturella TV-program och erbjuder samtidigt ett forum för programdiskussioner med programmakarna. År 2000 gick Prix Iris ihop med Prix Europa, och nu är det mer än 100 program som diskuteras och bedöms av en grupp delegater från hela Europa.

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

Civis Media Prize for integration and cultural diversity organiseras av Civis Media Foundation och delar ut priser i kategorierna "the European Television Prize", "the German Television Prize" och "the Civis Radio Prize" inom Europa.

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

I Storbritannien inrättade **CRE, the Commission for Racial Equality**, ett pris för att bekämpa rasdiskriminering, rasism och xenofobi "**Race in the Media Awards (RIMA)**". Det skulle också uppmuntra relationerna mellan individer och grupper med olika bakgrund, och hjälpa media att visa verkligheten och bekymren i ett land där mångfald är ett faktum och integration är en strävan, och för att göra media mer tillgängligt och relevant för människor med olika bakgrunder.

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

SVT har sitt eget pris, **Prix Mosaik**, som ges till den eller de personer som har främjat etnisk och kulturell mångfald och bidragit till ett mångkulturellt perspektiv i program eller i sitt arbete i övrigt.

RTE sponsrar **MAMA AWARDS** för mångkultur och speglingen på Irland.

Juliane Bartel Prize har delats ut sedan 2001, syftar till att belöna en realistisk journalistik som främjar en mångfacetterad bild av kvinnan i dagens media. Dessutom ingår som kriterier att stereotyper ska ifrågasättas, och att mångfaldsaspekter ska beaktas. 2007 fick två unga kvinnor från Turkiet ta emot priset.

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

12



Bilagor

Bilaga 1

Rekrytering

Viktiga steg i FAIR (Framtidsanpassad Inkluderande Rekrytering), en process som utvecklats i Sverige av EU:s Equal partnerskap (FAIR).

Arbetsplatsklimat/företagskultur Analysera värden, attityder, uttalade och outtalade regler på arbetsplatsen, för att säkra en välkomnande attityd mot sökande från underrepresenterade grupper (vare sig det handlar om kön, etniskt ursprung, invandring eller funktionshinder och så vidare).

Kompetensprofil/arbetsbeskrivning

En icke-diskriminerande kompetensprofil som inkluderar mål och ansvarsområden för de aktuella rekryteringarna bör göras av en grupp som representerar alla olika perspektiv. Den ska om möjligt vara mångfaldig vad gäller ålder, kön, etnicitet och så vidare. Arbetet ska göras med fokus på de behov organisationen kan ha i framtiden och innefatta utbildning, kunskap, erfarenhet och personliga egenskaper, förmågor och de kunskaper som är relevanta för arbetet.

Personliga egenskaper

Den aktuella urvalsgruppen bör ge en beskrivning av den sorts person som den söker, baserad på kravprofilen ovan. Man ska endast ta hänsyn till de kriterier som är relevanta för arbetet. Var medveten om att ett viktigt kriterium är vad som kan ses om ett extra värde.

Personliga förmågor, kunskaper och erfarenheter är viktigt för profilen. Uttryck som beskriver detta bör definieras och kommuniceras i organisationen så att man har en gemensam uppfattning om vad de står för. När man intervjuar de sökande bör man använda verkliga exempel från den sökandes professionella erfarenhet för att illustrera de eftersökta förmågorna och kunskaperna.

Exempel på definitioner:

Kulturell medvetenhet: Att värdera skillnader/mångfald och förstå hur bakgrund, kultur och att tillhöra en grupp påverkar dig själv och andra; att ha tillräcklig medvetenhet för att ta med detta i beräkningen när beslut fattas och man väljer tillvägagångssätt.

Förmåga att samarbeta: Förmåga att relatera till andra på ett uppmärksamt och flexibelt sätt, att kunna kommunicera och lösa konflikter på ett konstruktivt sätt.

Bilaga 1

Rekryteringskanaler

Annonsera utifrån arbetsbeskrivningen och ha kravspecifikationen som grund. Använd öppna kanaler och variera typen av media.

Ansökningsformulär

Ansökningsformuläret gör det möjligt att ge alla sökande samma upplysningar till den information som arbetsgivaren behöver. Detta innebär en rättvis och likvärdig behandling och minskar inflytande av "magkänsla" och personliga tyckanden.

UrvalslistaVälj ut kandidater som ska intervjuas genom att upprätta en lista baserad på kravspecifikationen.

Rekryteringsintervjun

Intervjuerna bör förberedas med frågor som baseras på kravspecifikationen. Hur varje kriterium ska avvägas måste bestämmas i förväg. Irrelevanta eller spontana frågor om hobbyer, gemensamma bekanta och så vidare ska inte tillåtas för att influera värderingen av den sökande. En viktig del i intervjun bör fokusera på samspelet mellan den sökande och de efterfrågade färdigheterna, förmågorna och kunskaperna.

Exempel på frågor gällande kulturell medvetenhet:

- Har du kontakt med människor med olika etniskt eller kulturellt ursprung i ditt arbete eller utanför arbetet?
- Har du varit kontakt med andra grupper eller subkulturer, som homosexuella eller ungdomsgrupper? Om så är fallet, hur och vad lärde du dig av det?
- Berätta om en situation i arbetet där kulturella skillnader spelade en särskilt roll. Vad handlade det om? Vad gjorde du? Vad blev resultatet?
- Har den erfarenheten påverkat dig i andra situationer? Vad hände? Vad gjorde du? Vad blev resultatet?
- Att ha att göra med mångfald kan ibland antas ses som att alla ska behandlas på samma sätt. Håller du med om det, eller tror du att det finns situationer när du måste ta hänsyn till individuella behov?

Bilaga 1

Exempel på frågor som handlar om förmågan att samarbeta:

- Är du del i en arbetsgrupp på ditt nuvarande arbete? Hur är din ställning i den gruppen? På vilket sätt är du beroende av de andra i gruppen?
- Vad anser du om fördelarna respektive nackdelarna med att arbeta med andra människor?
- Frågar andra människor dig till råds? Om vad? Varför tror du att de vänder sig till dig?
- Berätta om en situation där du var oense med en annan person. Vad hände? Vilket blev resultatet?
- Är det något som du skulle kunna ha gjort för att uppnå ett bättre resultat?

Slutligt val

Jämför de sökande med kravspecifikationen.

Test

Välj ett test som är relevant för det aktuella jobbet.

Kontrollera referenserna

Fokusera på den efterfrågade kompetensen.

Bilaga 2

Riktlinjer för ett framgångsrikt mentorprogram

1. Tydlig planering

Vilket är syftet med planeringen? Är målen tydliga och koncentrerade?

Är det nödvändigt att man inriktar sig på fundamentala frågeställningar om förståelse och respekt?

Vem är projektet till för? Vilken utbildning och vilka förberedelser krävs? Vilka förväntningar har mentorn – vilka kunskaper måste han/hon utveckla, hur mycket tid går åt? Hur utvärderas projektet?

2. Kontrakt

Klargör att syften, förväntningar och skyldigheter är tydligt definierade i kontraktet mellan organisationen, mentorn och adepten.

3. Matchning

Hur passar mentorn ihop med adepten? Ta reda på intressen, hobbyer och ambitioner. Är gränsen för relationen väl definierad? Mentorn måste skapa utrymme för konfidentiella samtal och kunna lufta känslor som bör stanna i det professionella sammanhanget. Finns det åtminstone två saker som från starten som kan stödja relationen, till exempel en informell lunch eller en rundtur i på arbetsplatsen?

4. Energi

Tillkännage programmet med en riktig skräll, och försök förstå varför personalen vill delta och marknadsföra hela grejen!

Var säker på att se till att mentorn och adepten träffas regelbundet. Om man anordnar speciella möten i halvtid om coaching och om hur man hanterar olika samtal så ger man mentorerna möjlighet att få ny kunskap och få feedback på programmet. Den ansvariga organisatören bör ha regelbundna telefonsamtal med mentorn för att kolla att allt fungerar. Vilka knep har du för att hjälpa endera parten när allt går snett?

Partners

I frivilligsektorn och i skolor finns det resurser som kan bistå med utbildning och utvärdering. Ibland kan de medverka med bidrag till ytterligare program.

6. Beröm och att erbjuda en plattform

Att fira en framgång tillsammans med andra är alltid väldigt bra och kan vara avgörande om det har ett samband med media. Det kan vara en plattform att visa ett skyltfönster för innehåll och kreativitet.

Migration and Integration, Europe's big challenge. What role do the media play? (Essen, November 2006)

Rekommendationer från arbetsgrupperna:

Allmänt:

- Public service-bolag (PSB) spelar en viktig roll för integration. Det borde finnas gemensamma utgångspunkter och standarder. PSB bör ta ställning för att göra en utvärdering av sitt policyarbete som ska presenteras i Paris (2007) för att initiera en mätning som rapporteras årligen.
- Kulturell mångfald bör kommuniceras som ett positivt värde och skapa en kreativ utmaning. Det bör inkluderas i bolagens egna interna regler.
- Chefernas och styrelsens engagemang är grundläggande. Den högsta ledningen bör ge inspiration och tala högt om mångfald.
- Gratis och fri tillgång måste garanteras till alla på varje plattform; PSB bör erbjuda gratis tillgång online till programmen och inte ha begränsningar. Unga personer med invandrarbakgrund använder i ökad utsträckning program online.
- Mer research krävs, och fler jämförbara resultat, ökad koordinering och fler rapporter på tre områden: invandrades representation, hur invandrare använder media samt regelbunden rapportering om mångfald av HR. Större samordning mellan de olika forskningsprojekten behövs.

Utbildning och rekrytering

- Utbildning, rekrytering och ledning är kärnfrågor, det måste undersökas varje år, annars fungerar det inte. Alla EBU-medlemmar uppmuntras att inkludera sina erfarenheter inom mångfaldsområdet i sina årsrapporter, att lyfta fram särskilda åtgärder för till exempel utbildning och så vidare.
- Det är viktigt att organisera utbildning om interkulturell kompetens för hela personalen i allmänhet och särskilt för mellanchefer.

Bilaga 3

- Internutbildning är viktigt för varje nyanställd så att de kan lära sig om företaget och få nödvändiga kunskaper inklusive det som handlar om mångfald.
- Skapa nätverk mellan medieföretag och medier utanför för rekrytering; använd inte enbart traditionella rekryteringskanaler vid annonsering, använd lokala medier och nätverk.
- Gör särskilda program med journalistskolor för att attrahera människor med olika bakgrunder (gör kontrakt mellan bolagen och skolor) för att erbjuda träning i journalistarbetet.

Programverksamheten

- Nyhets- och informationsprogram bör inte enbart betona negativa historier, det finns positiva exempel på integration. PSB är viktigt för att visa positiva förebilder och för att visa "mångfaldshjältar" (Se Mångfaldshjältar, förslag från Boris Bergant)
- Det borde skapas "masterclasses" för begåvade unga skådespelare, producenter och regissörer. Det är viktigt att mainstreamprogrammen speglar vardagslivet. Kollegor med annan bakgrund borde spela alla sorts roller, inte bara de som är stereotyper.
- Mer utbyte mellan journalister, särskilt för unga journalister, inom EBU:s område behövs. Det kommer att vara till stor hjälp att börja bygga interkulturell kunskap (se utbytesprojektet "Boundless" med WDR, EBU, COPEAM, UNESCO, Anna Lindh Foundation och France Télévisions)
- Ett europeiskt verktyg för PSB kommer att presenteras i Paris. Det har fokus på speglingen i fakta- och nyhetsprogram för att stödja programmakare och ledningar i mångfaldsfrågor.
- För att implementera den process som inleddes i Essen behövs en stabil koordination, där EBU är aktiv. Koordinationen bör stödjas av en styrgrupp som består av representanter för EBU medlemmar, EU och UNESCO.

Medverkande i Verkttyget

The European Broadcasting Union (EBU)

EBU är den största sammanslutningen i världen med public service-bolag (73 aktiva medlemmar, 43 associerade medlemmar) och ger stöd till dem så att de levererar unika och kvalitativa program. EBU ger också teknisk, operativ och juridisk service, samt samordnar program för radio, TV och nya plattformar.

EBU bidrar till interkulturell dialog genom många av de internationella samproduktioner som görs av TV och särskilt genom den Interkulturella Programgruppen. Tillsammans med Prix Europa anordnar EBU också årligen the Radio Day of European Cultures .

**För mer information, www.ebu.ch,
Avril Mahon Roberts, informationschef, EBU
e-post: mahon-roberts@ebu.ch**

The Eurovision Intercultural & Diversity Group (IDG) sammanför chefer för mångfald och programchefer från EBU:s medlemmar och som arbetar med minoriteter. Gruppen möts två gånger om året och de viktigaste målen är att:

- utväxla inslag för program och magasin om och för minoriteter
- dela erfarenheter och skapa kontakter
- informera medlemmarna om pågående projekt
- diskutera, starta och följa nya samproduktioner

En samproduktionsserie som har utvecklats av gruppen är "Cityfolk" som varje år visar ett färgglatt lapptäcke med människor som bor i europeiska städer. "Inside offside" om mångkulturella fotbollslag är ett annat exempel på samproduktion, liksom den senaste serien om "Islam i Europa" som handlar om hur det är att vara muslim i dagens Europa. I de här serierna producerar och finansierar varje deltagande TV-bolag sitt eget avsnitt, och får alla de andra i utbyte. En exekutiv producent är garanten för att alla filmerna hålls ihop i stil och form. Den här typen av samlade produktioner ger TV-bolagen möjlighet att utveckla ett äkta europeiskt redaktionellt samarbete, och ger samtidigt i utbyte en lång rad filmer till låg produktions-kostnad.

För mer information: duret@ebu.ch

Bilaga 4

European Social Fund (ESF) European Employment Social Affairs and Equal Opportunities DG B – 1049, Brussels

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

Det här verktyget är resultatet av arbetsgruppernas arbete med att lyfta fram lärdomar och erfarenheter från europeiska radio- och TV-bolag. Dessutom har kunskaper och erfarenheter hämtats från ESF och Equal-programmet, ett slags laboratorium för nya idéer i Europeiska sysselsättningsprogrammet. EQUAL:s uppgift var att främja ett mer inkluderande arbetsliv genom att bekämpa diskriminering och exkludering baserat på kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. ESF verkar inom EU och ger stöd till viktigt policyarbete. Till exempel för att "skapa fler och bättre arbetsmöjligheter". ESF kom till för att minska de ekonomiska klyftorna och levnadsstandarden inom EU:s medlemsstater och regioner, och ger därför stöd i ekonomiska och sociala sammanhang.

Arbetsgrupperna var ett initiativ från det svenska ESF-rådet, och fick stöd från motsvarande myndigheter i Irland och Finland.

Svenska ESF-rådet
Box 47141
100 74 Stockholm

Plattformskoordinator: Johannes Wikman
Projektkonsult: Jacob Schulze
Redaktionell konsult: Matthew Salisbury

johannes.wikman@esf.se
jacob.schulze@faceeurope.se
Matthew.salisbury@salisburyward.co.uk

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) <http://fra.europa.eu>

FRA är en oberoende enhet inom EU. Dess huvudsakliga uppgift är att ge råd och expertishjälp till EU och de 27 medlemsstaterna om grundläggande rättigheter när de implementerar nya lagar som EU antar.

FRA ligger i Wien och bygger sin verksamhet på den tidigare enheten European Monitoring Centre om Racism and Xenophobia (EUMC). FRA publicerar en årlig rapport om grundläggande rättigheter inom EU och tematiska rapporter som baseras på research och undersökningar som FRA gör.

Samarbetet med EBU och ESF om det här Verkytet följer rekommendationerna från en media-konferens som enheten (dåvarande EUMC) höll år 2006. I efterdyningarna av "den danska kontroversen med teckningarna" möttes 100 mediaverksamma personer från Europa, Nordafrika och Mellanöstern i Wien och lämnade förslag:

- Identifiera luckor i undervisningsprogram och utveckla särskilda övningar för att ge kvalitativ undervisning om mångfaldsverktyg
- Gör mångfaldsövningar till ett obligatoriskt inslag i journalistutbildningarna och inkludera undervisning om religion och kulturella skillnader
- Nå ut till minoritetsgrupper och uppmuntra ungdomar med minoritetsbakgrund att söka sig till ett journalistyrke (genom riktad rekrytering, stipendier eller praktikplatser)
- Producera handböcker för journalister liksom verktyg, ordlistor och annat material för självstudier.

Kommunikation och externa kontakter, Andreas Accardo
media@fra.europa.eu

Arbetsgrupp

Projekt kontakter

Projektkonsult och koordinator:

Lynne Polak
polak@ebu.ch

EBU Projektledare:

Pierre Duret
duret@ebu.ch

BBC - British Broadcasting Corporation

Sue Caro
sue.caro@bbc.co.uk
Broadcasting House
Portland Place
GB - LONDON W1A 1AA
Ph: +44 207 580 44 68
www.bbc.co.uk
diversity.centre@bbc.co.uk

FT, France Télévisions

Maison de France Télévision

Alain Dupeyron

alain.dupeyron@france3.fr
7 Esplanade Henri de France
F - 75907 PARIS CEDEX 15
Ph: + 33 1 56 22 60 00
www.francetv.fr
e.pellet@francetv.fr

WDR, Westdeutscher Rundfunk

Gualtiero Zambonini

gualtiero.zambonini@wdr.de
Appellhofplatz 1
D - 50667 KOELN
Ph: +49-221/220-4465
Ph: +49 221 220 33 60
www.wdr.de

NDR, Norddeutscher Rundfunk

Pari Niemann

p.niemann@ndr.de
Rudolf-v.-Bennigsen-Ufer
D - 30169 Hannover
Ph: +49 511 988 2016
www.ndr.de

SVT, Sveriges Television AB

Inger Etzler

inger.etzler@svt.se
Ph: +46 784 00 00
SE-105 10 Stockholm
www.svt.se
johan.hartman@svt.se

Arbetsgrupp

YLE, Yleisradio Oy

Marita Rainbird

marita.rainbird@yle.fi

Michael Hutchinson - Reis

michael.hutchinson-reis@laurea.fi

Box 90, FIN-00024 Yleisradio

Ph: +358 9 148 01

<http://www.yle.fi>

NPS, Nederlandse Programma Stichting

Frans Jennekens

frans.jennekens@nps.nl

Postbus 29000

1202 MA Hilversum

Ph: +3135 677 93 33

www.nps.nl

MTV, Magyar Televizio

Judit Klein

judit.klein@mtv.hu

Szabadsag ter 17

H - 1810 BUDAPEST

Ph: +361 373 47 19

www.mtv.hu

RTE, Radio Telefis Eireann

Mairéad Ní Nuadháin

ninuadm@rte.ie

Donnybrook

IE - DUBLIN 4

Ph: +353 1 208 31 11

www.rte.ie

Televisió de Catalunya

Mònica Zapico

mzapico.l@tv3.cat

C/ TV3 S/N

08970 Sant Joan Despi, Spain

Ph: +34 934 999 333

www.tv3.cat

diversicat@yahoo.es

VRT, Vlaamse Radio- en Televisieomroep

Geert De Clercq

geert.declercq@vrt.be

Gianni Marzo

gianni.marzo@vrt.be

Auguste Reyerslaan 52

1043 Brussel

Ph: 02-741.31.11q

www.vrt.be diversiteit@vrt.be

Arbetsgrupp

HRT - Hrvatska Radiotelevizija - TV

Daniela Drastata

d.drastata@hrt.hr

Prisavlje 3

HR - 10000 ZAGREB

Ph: +Ph: +385 1 6342634

www.hrt.hr prizma@hrt.hr

Mira Media (NGO)

Carmelita Serkei

caserk@miramedia.nl

PO-Box 1234

3500 BE Utrecht

Ph: +31 30 2302240

www.miramedia.nl info@miramedia.nl.

Deltagare från Equal Partnerskap:

Pluriel-Media, France Televisions

Mundo, YLE

Audio Visual Entrepreneurship, BBC

FAIR, SVT

Mediashakers, Mira Media

Paraplyprojektet

Med bidrag från:

France Télévisions, ITV, ARD ZDF, TVE, Colour Telly,

Och tack till:

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

Arbetsgrupp

Särskilt tack till:

Laetitia Gonnet, Anna Vasova EBU

Bob Collins, The Equality Commission for Northern Ireland

Myriam Sahraoui, NPS

Hans Twint, NPS

Margaret Gallagher, Consultant media and gender

Elissavet Platsouka, DG Employment, European Commission

Ramon Puig, DG Employment, European Commission

Janice Turner, BECTU

Rowzat Tayyebkhan, BBC Training & Development Delivery

Marc Gruber, EFJ

Victor Carrera Brusotto, TV3 Catalunya

Jean Joseph Scheffknecht, Ingenieurs pour l'école

Beate Winkler

Carles Checa Granja, TV3 Catalunya

Hamlin Grange, Consultant Diversipro

Janne Pennanen, Ministry of Labour, Finland

Tony Tyrrell, WRC Social and Economic Consultants Ltd, Dublin

Elonka Soros, BBC, Editor Diversity, BBC English Regions

Allen Mercer, editorial consultant

Torsten Thunberg, the Swedish ESF Council

Martina Valdetara, Ed Klute, Jessika ter Wal, Mira Media

Robin Elias, ITN

Mike Blair, ITV

Miranda Genova, ITV

Aude Seurrat de La Boulaye

Ulla Zetterberg, SVT, FAIR

Federico Llano Sabugueiro, Francisco Javier Aguilera, TVE

Dr. Clas Dammann, ZDF

Edouard Pellet, Head of Integration and Diversity, France Télévisions

Nic Peters, Sky News

© European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2007. All rights reserved.

Översättning till svenska: Inger Kraft Etzler.

The toolkit is intended for non-profit training and workshops. Reproduction authorised for non-commercial purposes, provided the source is acknowledged and copyright holder has been informed. DVD footage is not for broadcast under any circumstance. Persons who use the material without permission and for purposes other than those stated, will be liable to the rights holder.