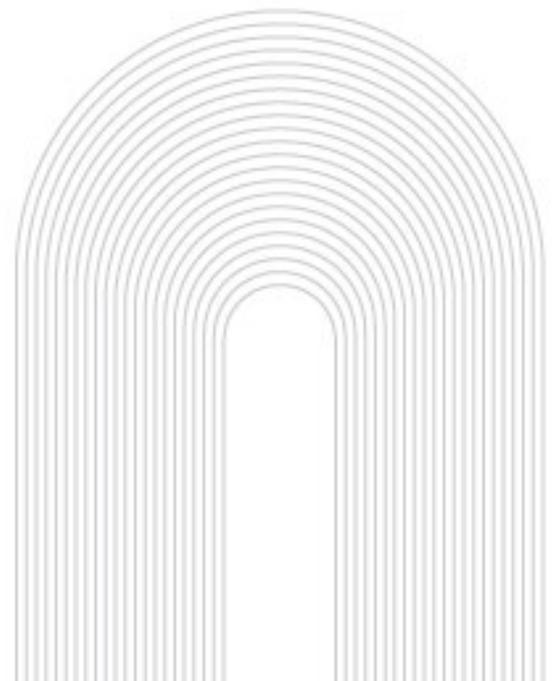




Guía para un periodismo sensible a la ***diversidad***, ***equidad*** e ***inclusión***



ADVANCING
DIVERSITY & INCLUSION
IN JOURNALISM



Este documento, con el adjunto "Checklist y buenas prácticas DE&I para periodistas" ha sido desarrollado en el marco del proyecto europeo "*Advancing Diversity & Inclusion in Journalism (AD&IJ)*", "Avanzando en Diversidad e Inclusión en el Periodismo".

El proyecto AD&IJ ha sido cofinanciado por la Unión Europea a través del Programa Erasmus+, en la modalidad de "Asociaciones a pequeña escala en el ámbito de la formación profesional y técnica". Código del proyecto: 2023-2-IT01-KA210-VET-000170763.

Un proyecto que ha sido desarrollado gracias a la alianza de cinco organizaciones: C.A.R.E.S. s.c.r.l. Osservatorio di Pavia (Coordinador del proyecto, Italia), Conferencia Permanente del Audiovisual Mediterráneo - COPEAM (Italia), Fondazione Diversity ETS (Italia), Fundación para la Diversidad (España), Federación Internacional de Periodistas - FIP (Bélgica).

El documento y el adjunto están disponibles en cuatro idiomas: español, francés, inglés e italiano. Puedes descargar las diferentes versiones aquí:

<https://diversityinjournalism.eu/es/> (ESP)

<https://diversityinjournalism.eu/> (ENG)

<https://diversityinjournalism.eu/fr/> (FR)

<https://diversityinjournalism.eu/it/> (IT)

El documento ha sido publicado en 2024.

Los derechos de autor pertenecen a C.A.R.E.S. s.c.r.l Osservatorio di Pavia, Conférence Permanente de l'Audiovisuel Méditerranéen, Fondazione Diversity ETS, Fundación para la Diversidad, Federación Internacional de Periodistas (FIP).

Esta obra está bajo una Licencia Internacional Creative Commons Attribution 4.0.

Cualquier parte de esta publicación puede reproducirse, guardarse en una base de datos o transmitirse en cualquier forma o por cualquier medio sin permiso, siempre que se reconozca debidamente la fuente de la siguiente manera: "Advancing Diversity & Inclusion in Journalism (AD&IJ), *Guía para un periodismo sensible a la Diversidad, Equidad e Inclusión, 2024*".



ÍNDICE

Introducción.....	5
El papel de los medios en la sociedad.....	5
Por qué es necesario avanzar en DE&I en el periodismo	6
Metodología.....	6
Checklist y buenas prácticas DE&I para periodistas	7
Capítulo 1. Recomendaciones y alertas para periodistas.....	8
Capítulo 2. Recomendaciones y puntos clave para la gestión de personas y cultura en el sector de los medios.....	12
Fuentes y enlaces adicionales.....	17
Fuentes en español.....	18
Fuentes en inglés.....	19
Fuentes en francés	22
Fuentes en italiano.....	23
Acerca del proyecto y los socios	26
Agradecimientos.....	30

Introducción

El papel de los medios en la sociedad

Los medios de comunicación desempeñan un papel crucial en la vida democrática, principalmente como fuentes de conocimiento. Sin embargo, "una nación o sociedad que no se conoce completamente a sí misma no puede responder a las aspiraciones de la ciudadanía. Quién y qué aparece en las noticias, cómo se retratan a las personas y los acontecimientos, importa. Quién se queda fuera y lo que no se cubre son igualmente importantes" (Azzalini & Padovani, 2020, p. 8¹). En los últimos años, ha quedado claro que, sin un equipo diverso e inclusivo, una redacción no cumple con su misión de cobertura de noticias precisa e imparcial. "Inevitablemente pasará por alto ángulos, perspectivas y voces esenciales" (WEF, 2021, p.3²).

Se requieren instrumentos tangibles para diseñar los procesos de implementación de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DE&I³) considerando las características únicas de cada industria, especialmente en el sector de los medios y el periodismo, que producen contenidos simbólicos en lugar de bienes o servicios genéricos.

Los medios de comunicación están dando forma a la percepción pública de la sociedad. Como tales, transmiten normas y valores sociales y pueden desafiar las discriminaciones históricas basadas en edad, discapacidad, etnia, género, pertenencia a la comunidad LGTBIQ+, antecedentes sociales y apariencia física. También pueden dar visibilidad a cambios sociales, como la creciente diversificación de identidades y culturas dentro de las fronteras europeas debido a los flujos migratorios, y transmitir valores y prácticas de DE&I.

¹ M. AZZALINI; C. PADOVANI, Informe del Proyecto Global de Monitoreo de Medios, Italia, 2020. Enlace: <https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/07/Italy-Report-GMMPrev2.pdf>.

² WEF (Foro Económico Mundial), Abordando la Diversidad y la Inclusión en las salas de redacción, 2021. Enlace: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Tackling_Diversity_and_Inclusion_in_the_Newsroom_2021.pdf.

³ Usamos "DE&I" (Diversidad, Equidad e Inclusión) a lo largo de este documento, pero también existen otros acrónimos, como "D&I" (Diversidad e Inclusión) y "DEIA" (Diversidad, Equidad, Inclusión, Accesibilidad).

Por qué es necesario avanzar en DE&I en el periodismo

Para crear contenidos informativos verdaderamente inclusivos, es esencial que las redacciones sean representativas de la sociedad, incluyendo también a los grupos subrepresentados. Por ello, esta guía se divide en dos secciones: la primera aborda los principales desafíos que enfrenta el periodismo hoy en día para contar historias que representen fielmente la sociedad en todas sus facetas. La segunda sección aborda la diversidad en las redacciones y cómo crear entornos laborales diversos, accesibles y seguros para todas las personas que trabajan en los medios de comunicación.

Metodología

Esta guía es el resultado de un enfoque participativo basado en dos fortalezas:

- 1.** La participación directa de los grupos destinatarios, es decir, periodistas, profesionales de la comunicación, medios y organizaciones de radiodifusión, empresas especializadas en comunicación, estudiantes de periodismo y del sector mediático.
- 2.** La transferencia de buenas prácticas.

Para garantizar la participación directa de los grupos destinatarios, se han desarrollado acciones formativas a través de talleres (en línea y presenciales) que han reunido a profesionales de los medios de toda Europa. Estos talleres han sido participativos y se han basado en el análisis de casos concretos, tanto de coberturas informativas, como de organización inclusiva de las redacciones.

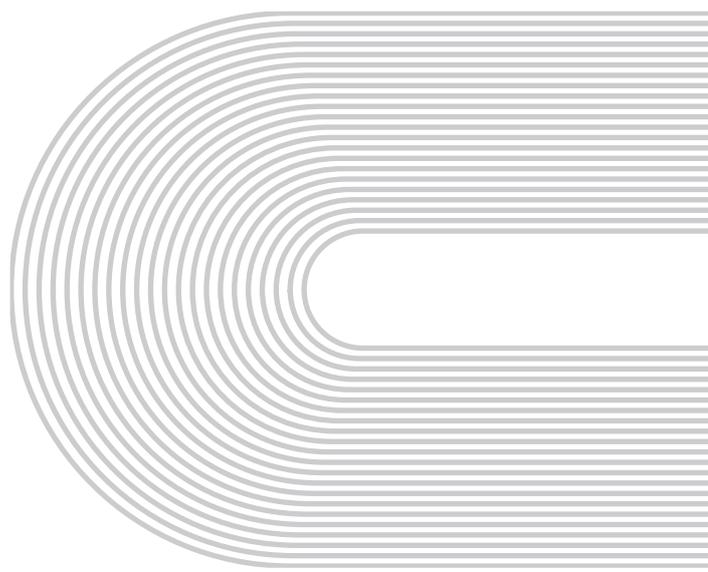
El enfoque se centró en las mejores prácticas implementadas en la industria de los medios, respetando la interseccionalidad y la diversidad.

Checklist y buenas prácticas DE&I para periodistas

Para abordar los desafíos de implementar valores y prácticas de DE&I en el periodismo y ofrecer una herramienta práctica, el documento “Guía para un periodismo sensible a la Diversidad, Equidad e Inclusión” se acompaña de un “Checklist y buenas prácticas DE&I para periodistas”. Este documento práctico ofrece una serie de “Alertas” para cada etapa del proceso de producción de noticias, es decir, indicadores que permiten detectar posibles riesgos relacionados con temas sensibles y no siempre evidentes. Para cada alerta se proporciona un breve contexto sobre su relevancia frente a problemas críticos y su impacto en las personas, procesos operativos y producción de contenidos. Finalmente, sugiere algunas “Buenas prácticas” sobre cómo producir noticias de manera coherente con los principios de DE&I.



Capítulo 1.
**Recomendaciones y alertas
para periodistas**



En lo que respecta a la Diversidad, hay algunos aspectos clave que deben tenerse en cuenta para garantizar una representación precisa en los medios. La forma en que se enmarcan los temas de diversidad, las cuestiones sobre las que informamos y cómo redactamos las noticias, tiene un impacto significativo en la realidad, y pueden fácilmente perpetuar los sistemas de discriminación existentes en nuestra sociedad.

Por ello, es esencial ser conscientes de cómo las narrativas influyen en la vida de las personas que se encuentran en situación de marginación.

1. Hacer más visibles a los grupos en situación de marginación

Existen diversas barreras que impiden que los colectivos en situación de marginación accedan a diversas áreas de empleo, como los sesgos en los procesos de selección, menor acceso a la educación debido a problemas de accesibilidad e ingresos más bajos, brechas salariales y falta de oportunidades en el ámbito laboral. El periodismo no es una excepción y, como resultado, los colectivos subrepresentados están en gran medida excluidos de este ámbito.

Además, es más difícil encontrar personas en situación de marginación como fuentes de información, ya que factores como la exclusión de las redes principales y el temor a la discriminación dificultan su localización y contacto.

Todo esto lleva a un problema significativo de subrepresentación de ciertos colectivos en los medios, que a menudo se ven privados de la oportunidad de hacer oír sus voces, contribuir a las narrativas o presentar sus perspectivas, tanto en general como en temas que les afectan directamente. Esta exclusión priva al periodismo de puntos de vista esenciales y críticos.

2. Visibilizar más los temas relacionados con los grupos en situación de marginación

La falta de personas en situación de marginación en las redacciones, junto con una baja concienciación entre las y los trabajadores y propietarios de los medios sobre cómo experimentan la exclusión sistémica, implica que siga existiendo una brecha entre los temas que llegan a ser noticia y aquellos que no lo son.

3. Utilizar un lenguaje e imágenes inclusivas

Las palabras e imágenes que usamos modifican la forma en que interpretamos la realidad, moldeando las conexiones neuronales de nuestros pensamientos e influyendo en cómo percibimos a otras personas, a nosotras y nosotros mismos y al mundo.

El uso de un lenguaje, imágenes y subtítulos que no representan con precisión a las personas contribuye a la propagación de estereotipos y alimenta percepciones negativas sobre personas, grupos o comunidades enteras.

Actualmente, los medios se quedan atrás en la representación de colectivos en situación de marginación, tanto por el uso de narrativas e imágenes estereotipadas y negativas como por el empleo de términos incorrectos. Cambiar esas narrativas, liberándolas de estereotipos y prejuicios, es esencial para desafiar la discriminación.

4. Representar a las personas en situación de marginación ante todo como personas

La información precisa es la mejor forma de combatir estereotipos y prejuicios dañinos. Cuando los colectivos en situación de marginación son representados en los medios, con frecuencia se hace de manera estereotipada, reforzando y manteniendo el desequilibrio social.

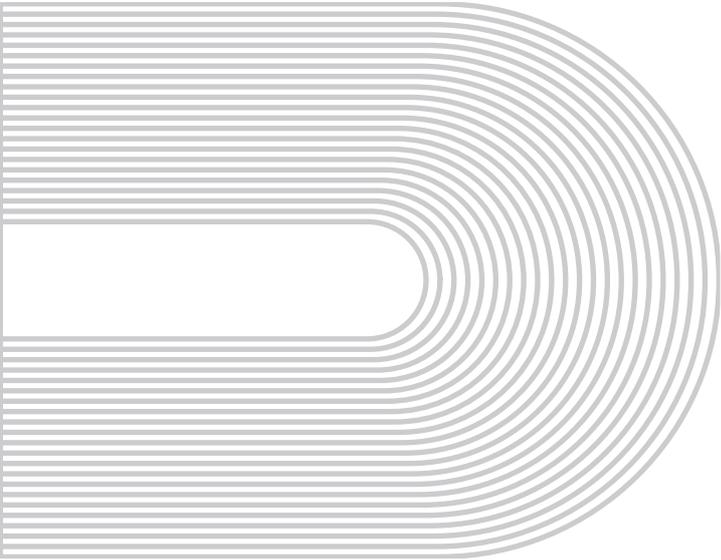
A menudo, se utilizan narrativas que los presentan como víctimas, buscando generar compasión hacia estos colectivos sin representarlos como algo más que su sufrimiento. En lugar de eliminar las diferencias sociales, esto genera un sentimiento de lástima hacia ellos, lo que hace que personas ajenas a su grupo experimenten alivio al pensar que “no son como ellas”. Esto reduce a las personas en situación de marginación al marco de discriminación que enfrentan, en lugar de resaltar su valor.

El heroísmo es otra retórica comúnmente recurrente, que eleva a las personas en situación de marginación al estatus de héroes por acciones que, para cualquier otra persona, no se considerarían extraordinarias. Esta actitud culmina en lo que se conoce como "porno inspiracional", que se refiere a la representación de personas subrepresentadas como fuentes de inspiración para la sociedad, alabándolas por sobrevivir en una sociedad que activamente las perjudica, en lugar de centrar la atención en los sistemas de discriminación que hacen que su existencia sea tan difícil.

5. Retratar a las personas en situación de marginación desde una perspectiva interseccional

El término "interseccionalidad," acuñado en la década de 1980 por la abogada y activista Kimberlé Crenshaw, destaca la interconexión entre diferentes formas de discriminación relacionadas con factores como el género, la etnia, la orientación sexual, el origen social y la discapacidad.

Cuando consideramos la interseccionalidad en la vida de las personas, debemos tener en cuenta cómo sus experiencias pueden verse moldeadas y complicadas por múltiples aspectos superpuestos de su identidad, como el género, la etnia, la discapacidad, entre otros. Una mujer negra, por ejemplo, enfrentará no solo discriminaciones relacionadas con su género, sino también con su etnia; de manera similar, un hombre transgénero con discapacidad podría enfrentarse a opresiones relacionadas tanto con su discapacidad como con su identidad de género. Es esencial tener en cuenta este factor al informar y redactar historias.



Capítulo 2.
**Recomendaciones y puntos clave
para la gestión de personas y
cultura en el sector de los medios**



La Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DE&I) son tres aspectos fundamentales en el lugar de trabajo. Las empresas y organizaciones que promueven DE&I no solo fomentan un entorno laboral justo y equitativo, sino que también obtienen beneficios significativos en términos de innovación, productividad y satisfacción de la plantilla. Promover DE&I en el entorno laboral en la industria de los medios requiere un enfoque proactivo y comprometido por parte de la organización y de todo su personal. A continuación, se presentan algunas estrategias efectivas para fomentar DE&I en el lugar de trabajo:

1. Compromiso a nivel de toma de decisiones

Los medios de comunicación deben asumir un compromiso claro para diseñar una estrategia de DE&I a largo plazo. Para lograrlo, es fundamental asignar un presupuesto y designar a una persona o equipo que diseñe la estrategia y actúe como enlace entre el personal y la dirección. Esto ayudará a garantizar la coherencia entre las políticas internas y los contenidos, que deben ser imparciales, verificados y libres de estereotipos. Este compromiso debe ser comunicado a toda la plantilla.

2. Auditar el lugar de trabajo

Cualquier estrategia requiere comprender el punto de partida. Es imprescindible realizar un diagnóstico de la composición de la plantilla por tipo de diversidad (p. ej., edad, género, nacionalidad) y puesto ocupado, identificar brechas salariales y políticas de diversidad e inclusión existentes, revisar procesos de contratación y promoción y considerar las percepciones de las y los empleados sobre la diversidad e inclusión dentro de la organización.

3. Elaborar un plan de acción DE&I

Una vez completado el diagnóstico, la organización puede establecer prioridades, objetivos y acciones específicas relacionadas con la diversidad y la inclusión (por ejemplo, políticas y estrategias en contratación, gestión de personal, formación,

etc.), incluyendo indicadores para monitorear y evaluar el impacto de forma anual. Este plan debe comunicarse a todo el personal, incluidas las personas freelancers.

4. Fomentar un liderazgo inclusivo

La implementación de un Plan de Acción DE&I requiere un liderazgo inclusivo que fomente la participación y la diversidad de opiniones y representaciones. También exige una cultura empresarial en la que todas las personas se sientan valoradas y escuchadas, independientemente de su género, orientación sexual, edad, discapacidad, origen, religión u otras características personales o sociales. Este tipo de liderazgo implica conciencia de los propios prejuicios inconscientes, empatía, colaboración, capacidad de escucha y conocimiento de la diversidad y la inclusión.

5. Garantizar un ciclo de vida laboral justo e inclusivo

La gestión de la diversidad debe abarcar todo el “ciclo de vida” de la persona empleada: desde la atracción, reclutamiento y contratación, hasta el desarrollo y la jubilación. Los procesos deben estandarizarse, revisarse periódicamente y ajustarse si es necesario para garantizar igualdad de oportunidades para todas las personas, incluidas las personas freelancers. Estos procesos también deben ser comunicados de forma clara y transparente a toda la plantilla. Algunas prácticas recomendadas incluyen:

- a. Regla Rooney en la contratación:** establecer la obligación de incluir al menos a una persona de un colectivo históricamente subrepresentado en todas las listas finales de candidatos/as en los procesos de selección.
- b. Paneles de contratación diversos:** esto ayuda a que las entrevistas sean más objetivas y reduce el impacto de los sesgos inconscientes individuales en el proceso de selección.
- c. Capacitación y directrices para recursos humanos sobre diversidad e inclusión:** son esenciales para eliminar sesgos y estereotipos en las

entrevistas y procesos de contratación, así como para garantizar evaluaciones y un desarrollo de carrera justos.

- d. Datos de RRHH:** Analizar periódicamente los datos relacionados con los recursos humanos para entender cómo se representan las diversidades en la plantilla y si existen carencias específicas, a fin de implementar soluciones adecuadas.

6. Redactar de manera inclusiva las ofertas de empleo y ampliar las fuentes de reclutamiento

Las ofertas de trabajo en los medios de comunicación deben ser publicadas de manera abierta y transparente. Los anuncios deben utilizar un lenguaje inclusivo y evitar sesgos o estereotipos implícitos para atraer talento diverso.

Además, la descripción de los puestos podría incluir una declaración explícita del compromiso de la organización con la diversidad, la equidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas. Para atraer una amplia gama de candidaturas diversas, es fundamental utilizar diversas fuentes de reclutamiento. Se trata de buscar talento en diferentes plataformas, asociaciones profesionales, eventos y comunidades específicas. También es recomendable colaborar con organizaciones externas dedicadas a promover la diversidad en el lugar de trabajo. Al ampliar las fuentes de reclutamiento, aumentan las posibilidades de encontrar candidaturas diversas y talentosas.

7. Organizar actividades de concienciación y formación

Se debe promover la concienciación sobre diversidad e inclusión entre las personas empleadas mediante actividades como talleres, cursos de formación, campañas de sensibilización y una comunicación interna consistente.

Para fomentar una cultura inclusiva, es esencial implementar estrategias que involucren a todo el personal de las redacciones, así como a las y los trabajadores freelancers, para garantizar la alineación con los objetivos de DE&I.

8. Garantizar el equilibrio entre vida personal y laboral y trabajo flexible

El equilibrio entre la vida laboral y personal, los horarios flexibles y el teletrabajo siguen siendo cuestiones pendientes en la industria de los medios.

Además de la inseguridad laboral dentro del sector, muchos profesionales, especialmente las mujeres periodistas, trabajan bajo contratos freelance, a menudo en condiciones menos favorables. Establecer una metodología clara para gestionar los flujos de trabajo, los turnos y las responsabilidades durante los períodos de mayor actividad informativa es esencial para evitar perturbar la vida personal o familiar de las y los empleados.

9. Utilizar un lenguaje inclusivo en la comunicación

Cualquier estrategia de negocio de DE&I debe estar respaldada por una comunicación proactiva y continua. Es fundamental asegurarse de que las personas recién incorporadas a la empresa y freelancers comprendan plenamente la cultura de DE&I de la organización. Además, el lenguaje utilizado debe estar siempre libre de estereotipos y prejuicios.

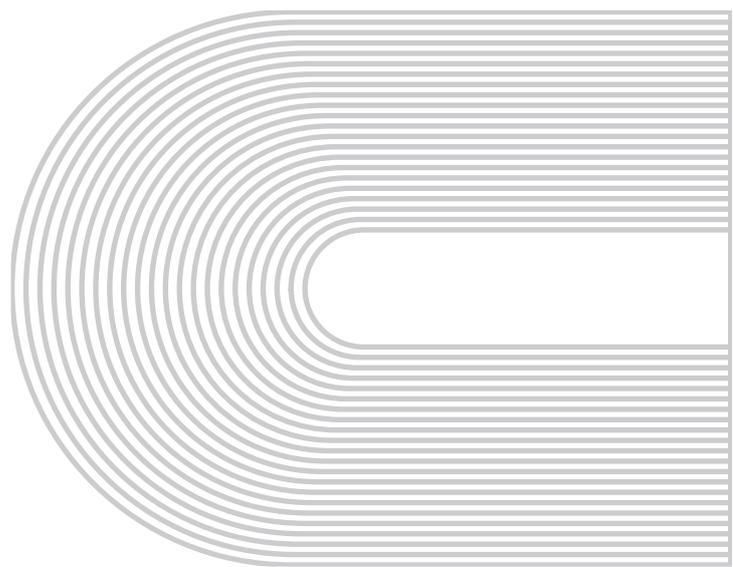
En la actualidad, muchos países cuentan con guías específicas para el uso del lenguaje inclusivo, adaptadas a las características lingüísticas y socioculturales de cada región. Es recomendable utilizar estas guías para alcanzar dicho objetivo.

10. Garantizar la accesibilidad universal

La accesibilidad universal permite que las personas con discapacidad vivan de manera igualitaria, libre e independiente, y participen plenamente en todos los aspectos de la vida, incluido el empleo. Para que las personas con discapacidad trabajen eficazmente en las redacciones, es esencial que las oficinas y los espacios de trabajo sean accesibles y que se proporcionen todas las tecnologías de apoyo necesarias para facilitar sus tareas.



Fuentes y enlaces adicionales



Fuentes en español

ACNUR, Manual para comunicar sobre movilidad humana, 2023. Enlace:

<https://www.acnur.org/noticias/comunicados-de-prensa/acnur-y-periodistas-lanzan-manual-para-comunicar-sobre-movilidad>

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, Guía de comunicación inclusiva, 2021. Enlace:

<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-es.pdf>

CAIXABANK, Guía de comunicación igualitaria, 2021. Enlace:

https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank_com/Estaticos/PDFs/Espacio_accionista/Guia_comunicacion_igualitaria_CaixaBank.pdf

CCOO, FELGTB, Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual, de género y familiar en los medios, 2021. Enlace:

<https://fsc.ccoo.es/d049101d1a87483b97155ecf7302c028000050.pdf>

EL BANCO MUNDIAL, Nuevos estudios indican que los idiomas con consideraciones de género podrían limitar las oportunidades de las mujeres, 2019. Enlace:

<https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2019/01/24/gendered-languages-may-play-a-role-in-limiting-womens-opportunities-new-research-finds>

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE PERIODISTAS, Carta Mundial de Ética para Periodistas, 2019. Enlace: <https://www.ifj.org/es/quien/reglas-y-politica/carta-mundial-de-etica-para-periodistas>

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE PERIODISTAS, Política de la FIP sobre acoso sexual, 2020. Enlace: <https://www.ifj.org/es/quien/reglas-y-politica/politica-de-la-fip-sobre-acoso-sexual>

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE PERIODISTAS, Guía para sindicatos y medios de comunicación para combatir el acoso online a mujeres periodistas, 2019. Enlace:

https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_ES_final.pdf

FUHEM, Decálogo del lenguaje inclusivo, 2020. Enlace:

<https://colegiohipatia.fuhem.es/noticias/1494-decalogo-de-lenguaje-inclusivo.html>

M. BAENA, L. DE GRADO (MOVIMIENTO POR LA PAZ), Guía de comunicación feminista, 2023. Enlace: <https://www.mpd.org/sites/default/files/231212-guia-comunicacion-feminista-mpdl.pdf>

McKinsey&Company, La diversidad importa aún más: Los argumentos a favor del impacto holístico, 2023. Enlace: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/la-diversidad-importa-aun-mas-los-argumentos-a-favor-del-impacto-holistico/es>

OIM, Guía para el Abordaje de la Trata de Personas para Comunicadores y Periodistas, 2020. <https://repository.iom.int/handle/20.500.11788/2316>

RTVE, Guía de Igualdad, 2020. Enlace: <https://www.rtve.es/contenidos/instituto/Guia-Igualdad-castellano.pdf>

UNICEF, Directrices para un Lenguaje Inclusivo en el ámbito de la discapacidad, 2021. Enlace: <https://www.unicef.org/peru/sites/unicef.org/peru/files/2021-10/DIRECTRICES%20PARA%20UN%20LENGUAJE%20INCLUSIVO%20EN%20EL%20%20C3%81MBITO%20DE%20LA%20DISCAPACIDAD.pdf>

Fuentes en inglés

ACCOUNTABLE JOURNALISM, Database. Link: [Accountable Journalism](#)

ANTI DEFAMATION LEAGUE, Pyramid of Hate, 2018. Link: <https://www.adl.org/sites/default/files/documents/pyramid-of-hate.pdf>.

M. AZZALINI; C. PADOVANI, Global Media Monitoring Project Report, Italy, 2020 Link: <https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/07/Italy-Report-GMMPrev2.pdf>.

L. BORODITSKY, L. A. SCHMIDT, W. PHILLIPS, Sex, Syntax, and Semantics, Stanford University, 2003. Link: https://web.stanford.edu/class/linguist156/Boroditsky_ea_2003.pdf.

CAIXABANK, Egalitarian Communication Guide, 2021. Link: https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank_com/Estaticos/PDFs/Espacio_accionista/Egalitarian_communication_guide_CaixaBank.pdf.

J.I. CHARLTON, Nothing About Us Without Us: Disability Oppression and Empowerment, 1st ed. University of California Press, 1998.

K. CRENSHAW, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8.

F. DURANTE, Testing and extending the stereotype content model, Unpublished doctoral dissertation, University of Padova, Italy, 2008.

S.T FISKE, Stereotype Content: Warmth and Competence Endure. Current Directions in Psychological Science, 2018.

S.T. FISKE, A. CUDDY, P. GLICK, J. XU, A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition, Correction to Fiske et al., in «Journal of Personality and Social Psychology», 2002.

P. GLICK e S.T. FISKE, Ambivalent stereotypes as legitimizing ideologies: Differentiating paternalistic and envious prejudice, in J.T. Jost e B. Major (a cura di), The Psychology of Legitimacy. Emerging Perspectives on Ideology, Justice, and Intergroup Relations, Cambridge, Cambridge University Press, 2001, pp. 278-306.

GLOBAL PROTECTION CLUSTER (GPC), GBV Area of Responsibility: Media Guidelines for reporting on Gender-Based Violence in Humanitarian Contexts, 2014, Link: <https://repository.iom.int/handle/20.500.11788/2316>.

McKinsey & Company, Diversity matters even more: The case for holistic impact, 2023. Link: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-matters-even-more-the-case-for-holistic-impact>.

P. HUNT, A Critical Condition In Hunt. P. HUNT, Stigma: The Experience of Disability, London, Geoffrey Chapman, 1966.

INTERNATIONAL FEDERATION OF JOURNALISTS, Rewriting the Story: Tackling Media Gender Stereotypes in Political and Public Life, 2024. Link: https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/final_toolkit_rewriting_7_june.pdf

INTERNATIONAL FEDERATION OF JOURNALISTS, IFJ Global Charter of Ethics for Journalists, 2019. Link: <https://www.ifj.org/who/rules-and-policy/global-charter-of-ethics-for-journalists>.

INTERNATIONAL FEDERATION OF JOURNALISTS, Policy on Sexual Harassment. Link: <https://www.ifj.org/who/rules-and-policy/policy-on-sexual-harassment>.

INTERNATIONAL FEDERATION OF JOURNALISTS, Guidelines for Unions and Media to Combat Online Harassment of Women Journalists, 2019. Link: https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_EN_final.pdf.

T. KONISHI, The semantics of grammatical gender: a cross-cultural study, J Psycholinguist Res. 1993. Link: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8246207/>.

I. H. MEYER, Minority Stress and Mental Health in Gay Men, Journal of Health and Social Behavior, Vol 36, n. 1, 1995.

M. OLIVER, Social Work with Disabled People, Basingstoke: Macmillan, 1983.

RTVE, Equality Guide, 2020. Link: <https://www.rtve.es/contenidos/instituto/Guia-Igualdad-ingles.pdf>.

R. TAUSSIG, Sitting Pretty: The View From My Ordinary Resilient Disabled Body, 1st Ed., HarperOne, 2020.

THE UNION OF THE PHYSICALLY IMPAIRED AGAINST SEGREGATION, THE DISABILITY ALLIANCE, Fundamental Principles of Disability, 22 Novembre 1975.

Link: <https://disabledpeoplesarchive.com/wp-content/uploads/sites/39/2021/01/001-FundamentalPrinciplesOfDisability-UPIAS-DA-22Nov1975.pdf>.

THE WORLD BANK, Gendered Languages May Play a Role in Limiting Women's Opportunities, New Research Finds, 2019. Link: <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2019/01/24/gendered-languages-may-play-a-role-in-limiting-womens-opportunities-new-research-finds>.

S. TURPIN, Media Coverage of Migration: A Practical Guide for Journalists, International Organization for Migration, 2018. Link: [ILO Guide](#).

UNHCR, Reporting on Migration and Refugees: A Guide for Journalists. 2018. Link: https://migrantnarratives.org/fileadmin/user_upload/IFJ/Reporting_on_migration_and_refugees_%E2%80%93_Guidelines_for_journalists.pdf

WEF (World Economic Forum), Tackling Diversity and Inclusion in newsrooms, 2021. Link: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Tackling_Diversity_and_Inclusion_in_the_Newsroom_2021.pdf.

G. WOLBRING, Expanding ableism: taking down the ghettoization of impact of disability studies scholars, Vol 2 (3), pp.75–83, Societies, 2012.

K. YOSHINO, Covering: the Hidden Assault on our Civil Rights, Random House Trade Paperbacks, 2007.

S. YOUNG, I'm not your inspiration, thank you very much, TED Talk, 2014. Link: https://www.ted.com/talks/stella_young_i_m_not_your_inspiration_thank_you_very_much.

Fuentes en francés

AJAR, Kit outre-mer. Lien: <https://ajaracisees.fr/kit-antiraciste-outre-mer/>.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES JOURNALISTES, Charte mondiale d'éthique des journalistes, 2019. <https://www.ifj.org/fr/qui/regles-et-politique/charte-mondiale-dethique-des-journalistes>.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES JOURNALISTES, Politique de la FIJ sur le harcèlement sexuel. Lien: <https://www.ifj.org/fr/qui/regles-et-politique/politique-de-la-fij-sur-le-harcelement-sexuel>.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES JOURNALISTES, Que faire contre le harcèlement en ligne des femmes journalistes. Guide à l'intention des médias et des syndicats, 2019. Lien: https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_FR.final_2.pdf.

MÉDIA ANIMATION, Peut-on rire de tous ? Humour, stéréotypes et racisme : l'outil d'animation, 2020. Lien: <https://media-animation.be/Peut-on-rire-de-tous-Humour-stereotypes-et-racisme-l-outil-d-animation>.

MÉDIA ANIMATION, Eduquer aux représentations médiatiques de genre, 2023. Lien: <https://media-animation.be/Eduquer-aux-representations-mediatiqes-de-genre>

P. GYGAX, S. ZUFFEREY, U. GABRIEL, Le cerveau pense-t-il au masculin ?, Le Robert, 2021.

RTBF, FÉDÉRATION WALLONNE, LGBTQIA+ ET MÉDIA ANIMATION, LGBTphobies, médias et société, 2022. Lien: <https://media-animation.be/LGBTphobies-medias-et-societe>.

RTBF ET MÉDIA ANIMATION, Sexisme, médias et société, 2019. Lien: <https://media-animation.be/Sexisme-medias-et-societe>.

RTBF ET MÉDIA ANIMATION, Validisme, médias et société, 2024. Lien: <https://media-animation.be/Quand-les-medias-racontent-le-handicap>.

Fuentes en italiano

C. N. ADICHIE, Dovremmo essere tutti femministi, Einaudi, 2021.

C. N. ADICHIE, Il pericolo di un'unica storia, Einaudi, 2020.

M. AZZALINI, Rappresentazioni di genere nel linguaggio dei TG Italiani, Venezia, Edizioni Ca' Foscari. Link: <https://edizionicafoscari.unive.it/it/edizioni/libri/978-88-6969-728-9/>.

M. AZZALINI, ML. BIONDA, F. BONFANTI., D. CONTI, M. CUOLLO, G. NERO, G. PAGANELLI, F. VECCHIONI. Diversity Media Research Report 2024. Milano, Fondazione Diversity ETS, 2024. Link: <https://www.diversitymediaawards.it/wp-content/uploads/2024/04/Diversity-Media-Research-Report-2024.pdf>.

M. BALOCCHI, Intersex. Antologia multidisciplinare, Edizione Ets, 2018.

M.G. BARKER, J. SCHEELE, Queer. Una storia per immagini, Fandango, 2021.

M.G. BERNARDINI, Oltre il modello sociale (segue): il paradigma intermedio, In M.G. BERNARDINI, Disabilità, giustizia, diritto. Itinerari tra filosofia del diritto e disability studies, G. Giappichelli Editore, 2016.

L. BERNINI, Le teorie queer. Un'introduzione, Mimesis, 2017.

I. BIEMMI, Educazione sessista. Stereotipi di genere nei libri delle elementari, Torino, Rosenberg & Sellier, 2017.

J. BUTLER, Questione di genere. Il femminismo e la sovversione dell'identità, Laterza, 2023.

CAMERA DEI DEPUTATI, COMMISSIONE “JO COX”, La piramide dell’odio in Italia.

Commissione "Jo Cox" su fenomeni di odio, intolleranza, xenofobia, e razzismo. Relazione Finale, 2016. Link:

https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/shadow_primapagina/file_pdfs/000/007/099/Jo_Cox_Piramide_odio.pdf.

A. CHEN, ACE. Cosa ci rivela l’asessualità del desiderio, la società e il significato del sesso, Mondadori, 2023.

C. CORSINI, I.D.M. SCIERRI, Differenze di genere nell’editoria scolastica. Indagine empirica sui sussidiari dei linguaggi per la scuola primaria, Roma, Nuova Cultura, 2016.

C. CRIADO PEREZ, Invisibili. Come il nostro mondo ignora le donne in ogni campo. Dati alla mano, Einaudi, 2022.

A. DAVIS, Donne, razza e classe, Algre, 2018.

J. DAWSON, Questo libro è gay, Sonda, 2018.

J. DAWSON, Questo libro è trans, Sonda, 2021.

M. DE LEO, Queer. Storia culturale della comunità LGBT+, Einaudi, 2021.

Decreto legislativo n.198/2006, meglio noto come codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n.246.

R. EDDO-LODGE, Perché non parlo più di razzismo con le persone bianche, E/O, 2021.

FONDAZIONE DIVERSITY, FOCUS MANAGEMENT, Diversity Brand Index 2024, Milano, Fondazione Diversity ETS, 2024. Link: https://www.diversitybrands Summit.it/wp-content/uploads/2024/02/DBI2024_ABSTRACT.Ricerca.WEB_.pdf.

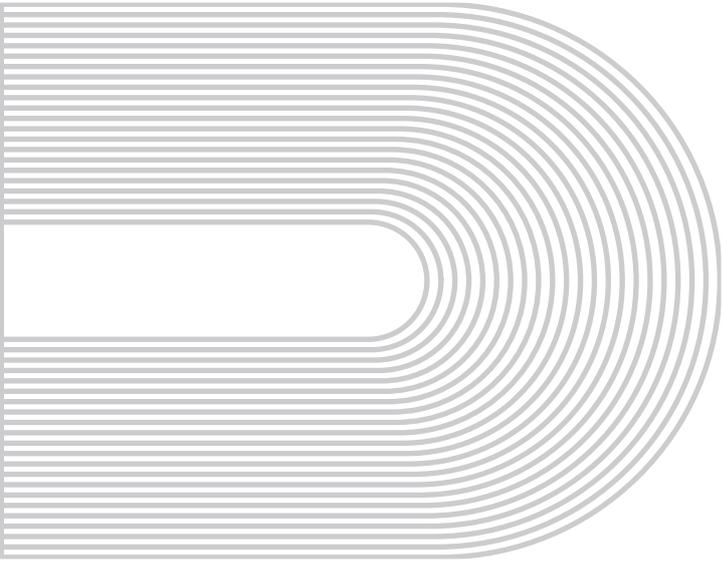
FONDAZIONE DIVERSITY Linee guida linguaggio inclusivo. Fondazione Diversity ETS, Milano, 2024 <https://www.diversitylab.it/linguaggio-inclusivo-linee-guida/>.

V. GHENO, Femminili singolari - Il femminismo è nelle parole, Effequ Editore, 2019.

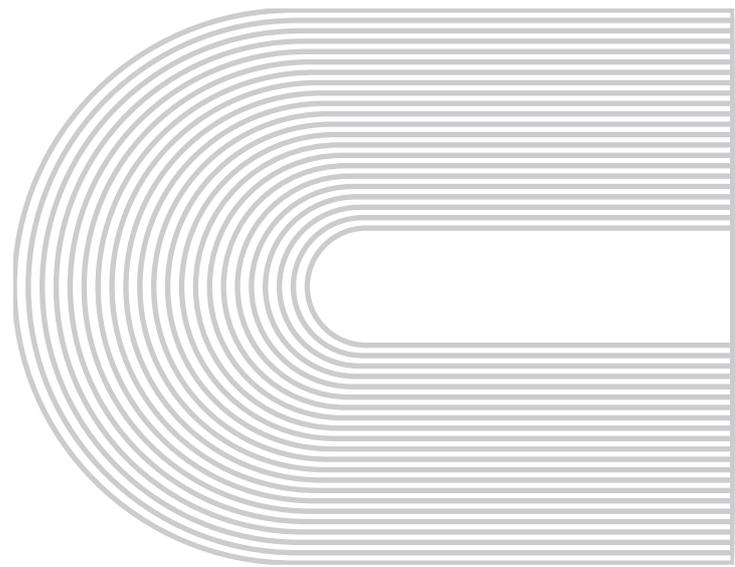
G. GIUSTI, Linguaggio, identità di genere e lingua italiana, corso MOOC Università Ca’ Foscari, 2019.

B. HOOKS, Non sono una donna, io. Donne nere e femminismo, Tamu, 2023.

- D. KAHNEMAN, *Pensieri lenti e veloci*, traduzione di Laura Serra, Milano, Mondadori, 2012.
- V. LINGIARDI, *Citizen Gay. Affetti e Diritti*, Il Saggiatore, 2016.
- MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI, *La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, 2006, ratificata dall'Italia con la l. 18:2009*. Link: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Documents/Convenzione%20ONU.pdf>.
- MIUR, *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*, 2018.
- D. RIBEIRO, *Piccolo manuale antirazzista e femminista*, Capovolte, 2022
- C. ROBUSTELLI., *Donne, grammatica e media. Suggerimenti per l'uso dell'italiano*, Gi.U.Li.A. Giornaliste, INPGI, 2014.
- C. ROBUSTELLI, *Pari trattamento linguistico di uomo e donna, coerenza terminologica e linguaggio giuridico*, in *La buona scrittura delle leggi*, a cura di Roberto Zaccaria, Presidente pro tempore del Comitato per la legislazione della Camera dei deputati, Camera dei Deputati, Roma, 2012.
- C. ROBUSTELLI, *Sindaco e sindaca. Il linguaggio di genere*, Gruppo editoriale L'Espresso-Accademia della Crusca, 2016.
- A. SABATINI (a cura di), *Il sessismo nella lingua italiana*, Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l'Informazione e l'editoria, 1987.
- A. SAINI, *Inferiori. Come la scienza ha penalizzato le donne*, Milano, HarperCollins, 2019.
- J. SEAGER, *Atlante delle donne*, ADD Editore, 2020.
- F. VECCHIONI, *Pregiudizi inconsapevoli. Perché i luoghi comuni sono sempre così affollati*. Mondadori, 2020.



Acerca del proyecto y los socios



Esta guía se ha desarrollado en el marco del proyecto “Avanzando en Diversidad e Inclusión en el Periodismo (AD&IJ)” y está disponible en cuatro idiomas: inglés, francés, italiano y español. Una iniciativa fruto de la colaboración de cinco organizaciones: C.A.R.E.S. srl Osservatorio di Pavia (Coordinador del proyecto, Italia), Conferencia Permanente del Audiovisual Mediterráneo - COPEAM (Italia), Fondazione Diversity ETS (Italia), Fundación para la Diversidad (España), Federación Internacional de Periodistas - FIP (Bélgica).

C.A.R.E.S. s.c.r.l. Osservatorio di Pavia es una organización independiente y sin ánimo de lucro, de análisis e investigación de los medios de comunicación.

Desde 1994 ha desarrollado varias metodologías de análisis de los medios, lo que le llevó a una colaboración a largo plazo con la RAI, la empresa de radiodifusión pública italiana. También cuenta con un amplio repertorio de actividades relacionadas con la comunicación masiva, incluyendo monitoreo de medios sobre una variedad de temas, análisis jurídicos e investigaciones. Desde 1997 colabora con una serie de organizaciones internacionales (por ejemplo, Naciones Unidas, Comisión Europea, Consejo de Europa) en el marco de sus actividades de desarrollo de capacidades y asistencia técnica para el desarrollo democrático y los derechos humanos, así como sus misiones de observación electoral. La organización participa en actividades educativas y de formación.

Sitio web: www.osservatorio.it.

COPEAM – Conferencia Permanente del Audiovisual Mediterráneo es una asociación sin ánimo de lucro dedicada a la promoción del diálogo intercultural en la región mediterránea a través de la implicación de los principales actores privados, públicos e institucionales del sector audiovisual. Reúne entre sus miembros a emisoras públicas de radio y televisión de 26 países de la zona, organizaciones profesionales y culturales, empresas del sector de los medios, institutos de educación superior y autoridades locales de Europa, los Balcanes, el norte de África y Oriente Medio. COPEAM, cuya sede operativa se encuentra en Roma -en las instalaciones de la RAI (Radio Televisión pública italiana), que asegura su Secretaría General desde su fundación en 1996- centra su acción en una fórmula de cooperación multilateral destinada a mejorar e intercambiar conocimientos

dentro de su amplia red. Los principales campos de acción son: coproducción de TV, radio; formación y desarrollo de capacidades; promoción y uso creativo de archivos audiovisuales; lleva a cabo iniciativas en temas transversales de relevancia global como medio ambiente, inmigración, igualdad de género y diversidad.

Sitio web: <http://www.copeam.org>.

Fondazione Diversity ETS se dedica desde 2013 a la difusión de una cultura inclusiva a través de la comunicación, la investigación, el seguimiento, la formación y la promoción. Por tanto, su trabajo está dirigido a luchar contra la discriminación por motivos de género, discapacidad, LGTBIQ+, etnia, edad, aspecto físico, nivel socioeconómico y religión. Para ello, Fondazione Diversity ha desarrollado -y es experta en- actividades de investigación, recopilación, análisis y divulgación de datos, seguimiento de los medios de comunicación, formación, networking, eventos (por ejemplo, sus proyectos “Diversity Media Awards” y “Diversity Brand Summit”), campañas de comunicación, eliminación de sesgos, análisis del comportamiento, accesibilidad y transformaciones hacia una gestión inclusiva, trabajando de manera interseccional como una organización sin ánimo de lucro. Fondazione Diversity también se ocupa de la representación inclusiva, a través de análisis, asesoramiento y formación para los medios de comunicación, abordando tanto la representación en la pantalla como fuera de ella. Sitio web: www.diversitylab.it.

Fundación para la Diversidad es una fundación sin ánimo de lucro, cuyo objetivo es promover la diversidad y la inclusión en empresas e instituciones.

La misión de la fundación es crear entornos laborales inclusivos para todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, edad, etnia, origen, cultura, religión, condición LGTBIQ+, discapacidad u origen social. Fundación Diversidad impulsa la Carta de la Diversidad en España, una iniciativa apoyada por la Comisión Europea a favor de la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. La Carta de la Diversidad se lanzó en 2009 en España, con el apoyo del Ministerio de Igualdad y la Comisión Europea. Más de 1.600 organizaciones, de todos los sectores y tamaños, han firmado el Carta de la Diversidad en España. Sitio web: www.fundaciondiversidad.com

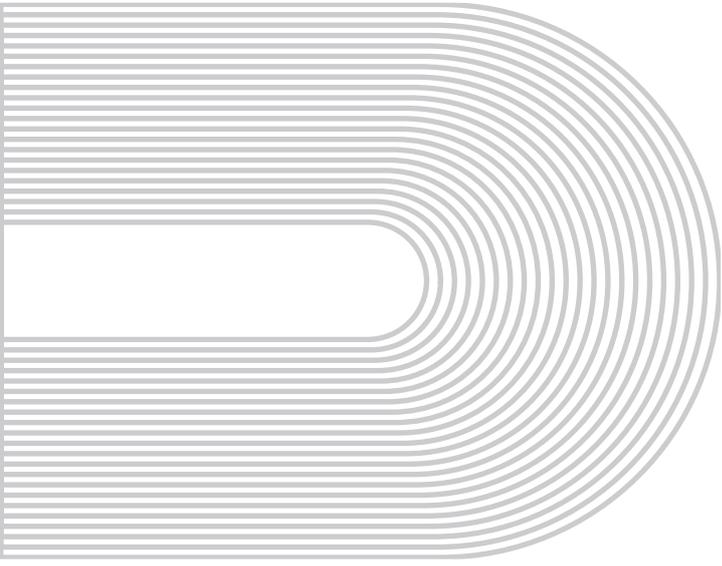
FIP es el acrónimo de la Federación Internacional de Periodistas. Es la organización de periodistas más grande del mundo y representa a más de 600.000 profesionales de los medios de comunicación en 190 sindicatos y asociaciones nacionales de periodistas en 146 países. En toda Europa, la FIP representa a 320.000 periodistas en 72 organizaciones de periodistas en 45 países. La FIP es un destacado defensor de la libertad de expresión y el periodismo de calidad, utilizando sus redes para abogar por reformas e implementarlas en los sectores de los medios, colocando el periodismo independiente en el centro de las estrategias para construir medios de calidad al servicio del público. La FIP es la redactora de la Carta Burdeos y la Carta Mundial de Ética para Periodistas (Túnez, 2019). Sitio web: <https://www.ifj.org/who/rules-and-policy/global-charter-of-ethics-for-journalists>

El proyecto AD&IJ ha sido cofinanciado por la Unión Europea a través del Programa Erasmus +, Tipo de acción “Asociación a pequeña escala en el ámbito de la formación profesional”, Código de proyecto: 2023-2-IT01-KA210-VET-000170763.

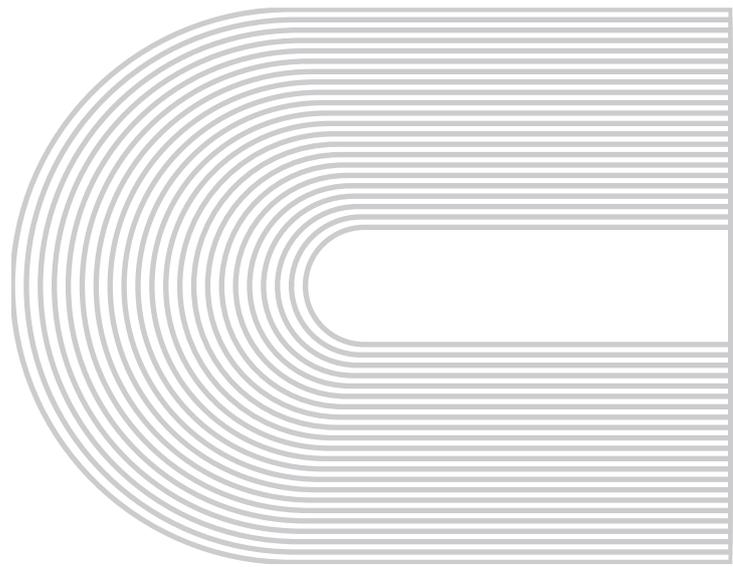
Sin embargo, los puntos de vista y las opiniones expresadas son únicamente las de las personas autoras de esta guía y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad concedente pueden ser consideradas responsables de ellos.

Más información sobre el proyecto AD&IJ está disponible en la web

<https://diversityinjournalism.eu>.



Agradecimientos



Un agradecimiento especial a todas las personas que participaron en los talleres celebrados en Madrid el 30 de septiembre y en Milán el 18 de octubre de 2024. Sus invaluables contribuciones desempeñaron un papel central en la configuración de esta guía. En particular, extendemos un reconocimiento especial a: Adriana Gallegos, Alice Giusti, Anna Maria Ghezzi, Anna Maria Hurtado Lopo, Barbara Grassi, Beatriz Aparicio Vinacua, Beatriz de la Fuente Triana, Carla Ravelo Díaz, Cecilia Muzquiz, Claudio Arrigoni, Corinna De Cesare, Cristina Villella, Emanuela Griglié, Eva María Calle Garrido, Federico Castaño García-Donas, Federico Giuliano, Francesca Panzarín, Giorgia Moschini, Ilaria Maria Dondi, Jaime Barrionuevo Pineda, Karen Feier Ricci, Lara Lago, Maite Sevilla del Pozo, Marina Così, Martina Castigliani, María Teresa Gómez Roldán, Mayra Alejandra Margffoy Tuay, Mimma Caligaris, Miren Nekane Acha Martínez, Nuria Fernández Roma, Silvia Bombino, Verónica Costanza Ward, Violeta Molina Gallardo, Víctor Pérez Henríquez.

Nuestro reconocimiento también a las y los ponentes que participaron en los diferentes talleres y a todas las personas involucradas en la redacción y traducción de esta guía: Agustín Yanel Núñez, Anna Pozzi, Cristina Moreno Moya, Dario Conti, Elena Chiaberge, Francesca Vecchioni, Gabe Silvan Nero, Gabriella Crafa, Isabel Valdés, Jesús Araque, Juanfran Velasco, Leila Belhadj Mohamed, Lucía Quiroga, Marc Cebrián Sánchez, Marina Cuollo, Mohamed Gerehou Gerewu, Monia Azzalini, Pamela Morinière, Paola Pedraza, Pasquale Quaranta, Rosa María Calaf, Sara Martín Olmo, Sonia Río Freije, Sonsoles Morales, Teresa Sanz, Verónica Paulete.

Un profundo agradecimiento a los anfitriones de los talleres: Instituto RTVE y la Representación de la Comisión Europea en Italia.

Por último, también queremos expresar nuestro agradecimiento a Atresmedia, Corresponsables, la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE), RTVE, La Stampa y la Unión de Periodistas de Chipre por apoyar este proyecto.



ADVANCING
DIVERSITY & INCLUSION
IN JOURNALISM

