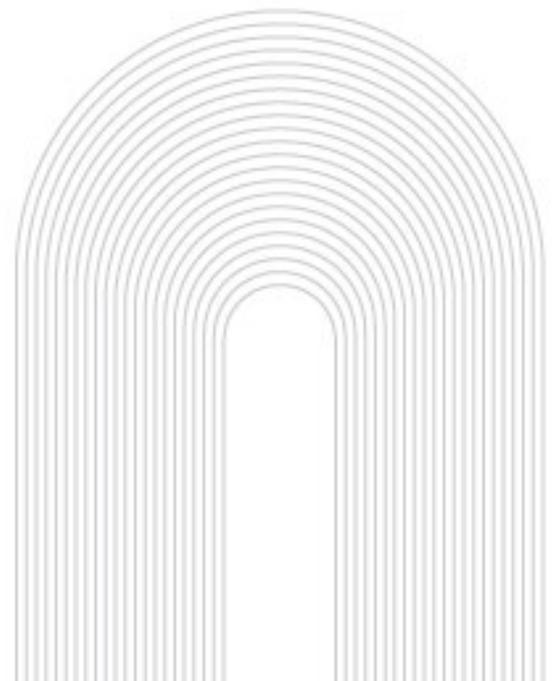




Lignes
directrices pour un
journalisme sensible
à la ***diversité, l'équité***
et ***l'inclusion***



ADVANCING
DIVERSITY & INCLUSION
IN JOURNALISM



Ce document, ainsi que la “liste de contrôle pratique sur la diversité, l’équité et l’inclusion dans le journalisme” ci-jointe, ont été élaborés dans le cadre du projet "Advancing Diversity & Inclusion in Journalism" (AD&IJ).

Le projet AD&IJ a été cofinancé par l'Union européenne dans le cadre du programme Erasmus +. Type d'action: Associations à petite échelle pour l'éducation et la formation professionnelle (Code projet: 2023-2-IT01-KA210-VET-000170763)

Le projet a été réalisé dans le cadre d'un partenariat impliquant cinq organisations : C.A.R.E.S. s.c.r.l. Osservatorio di Pavia (coordinateur du projet, Italie), Conférence Permanente de l'Audiovisuel Méditerranéen - COPEAM (Italie), Fondazione Diversity ETS (Italie), Fundación para la Diversidad (Espagne), Fédération internationale des journalistes (Belgique).

Le guide et la liste de contrôle qui lui est jointe sont fournis en quatre langues : anglais, français, italien et espagnol.

Téléchargez la version anglaise ici : <https://diversityinjournalism.eu/> ;

la version française ici : <https://diversityinjournalism.eu/fr/> ;

la version italienne ici : <https://diversityinjournalism.eu/it/> ;

la version espagnole ici : <https://diversityinjournalism.eu/es/>.

Le document a été publié en 2024.

Les droits d'auteur appartiennent à: C.A.R.E.S. s.c.r.l, Conférence Permanente de l'Audiovisuel Méditerranéen, Fondazione Diversity ETS, Fundación para la Diversidad, Fédération internationale des journalistes (FIJ).

Ce travail est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Toute partie de cette publication peut être reproduite, stockée dans un système de recherche documentaire ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit sans autorisation, à condition que la source soit dûment mentionnée comme suit: *Advancing Diversity & Inclusion in Journalism (AD&IJ), Lignes directrices pour un journalisme sensible à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, 2024.*



INDEX

Introduction	5
Rôle des médias dans la société	5
Méthodologie	6
Notre liste de contrôle et guide des bonnes pratiques	7
Chapitre 1. Recommandations et alertes pour les journalistes	8
Chapitre 2. Recommandations et alertes pour la gestion des personnes et de la culture dans le secteur des médias	12
Source et lignes complémentaires	17
Ressources en italien.....	18
Ressources en anglais.....	20
Ressources en français	23
Ressources en espagnol.....	24
A propos du projet et des partenaires	26
Remerciements	30

Introduction

Rôle des médias dans la société

Les médias d'information jouent un rôle crucial dans la vie démocratique, notamment en tant que source de connaissances. Cependant, une « Une nation ou une société qui ne se connaît pas elle-même ne peut répondre aux aspirations de ses citoyens. Il est important de savoir ce qui apparaît dans les informations et comment les personnes et les événements y sont dépeints. Les personnes qui ne sont pas prises en compte et les sujets qui ne sont pas couverts sont tout aussi importants. (Azzalini & Padovani, 2020, p. 8¹). En outre, ces dernières années, il est devenu de plus en plus évident que sans une équipe diversifiée et inclusive, une rédaction ne rend pas service à sa mission de couverture précise et impartiale de l'actualité. Elle passera inévitablement à côté d'angles, de perspectives et de voix critiques". (WEF, 2021, p.3).²

Des instruments tangibles sont nécessaires pour décrire les processus de mise en œuvre de la "diversité, de l'équité et de l'inclusion" (DE&I³), en tenant compte des caractéristiques uniques de chaque secteur. Cela s'applique particulièrement aux médias et au journalisme parce qu'ils produisent un contenu symbolique plutôt que des biens ou des services génériques.

Les médias façonnent la perception de la société par le public. En tant que tels, ils transmettent les normes et les valeurs sociales et peuvent remettre en question les discriminations historiques fondées sur l'âge, le handicap, la race, le sexe, le fait d'être LGBT+, l'origine sociale et la diversité corporelle. Ils peuvent également saluer les

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

2 WEF (Forum économique mondial), Tackling Diversity and Inclusion in newsrooms, 2021 https://www3.weforum.org/docs/WEF_Tackling_Diversity_and_Inclusion_in_the_Newsroom_2021.pdf

3 Nous utilisons "DE&I" (Diversité, équité et inclusion) tout au long de ce document, mais il existe également d'autres acronymes, tels que "D&I" (Diversité et inclusion) et "DEIA" (Diversité, équité, inclusion, accessibilité).

changements sociaux, tels que la diversification progressive des identités et des cultures vivant à l'intérieur des frontières européennes, notamment en raison des flux migratoires, et véhiculer les valeurs et les pratiques de DE&I.

Pourquoi faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion dans le journalisme?

Afin de travailler véritablement sur un contenu d'information inclusif, il est essentiel de compter sur des rédactions pleinement représentatives du public, y compris des groupes sous-représentés. C'est pourquoi ce guide est divisé en deux sections : la première section met en lumière les principaux défis auxquels sont confrontés les journalistes lorsqu'il s'agit de raconter des histoires qui représentent fidèlement chaque partie de la société, tandis que la seconde section traite de la diversité au sein des rédactions et de la manière de créer des lieux de travail diversifiés, accessibles et sûrs pour tous les travailleurs et travailleuses des médias.

Méthodologie

Ces lignes directrices sont le résultat d'une approche ascendante, fondée sur deux points forts : 1) l'implication directe des groupes cibles, à savoir les journalistes, les professionnel.les de la communication, les médias et les organismes de radiodiffusion, les entreprises spécialisées dans la communication, les étudiants et étudiantes en journalisme et en médias ; 2) le transfert de bonnes pratiques.

Afin de garantir l'implication directe des groupes cibles, nous avons partagé un parcours éducatif par le biais d'ateliers participatifs (en ligne et en présentiel) réunissant des professionnel.les des médias de toute l'Europe et basés sur l'analyse de cas concrets de couverture de l'actualité et d'organisation des rédactions.

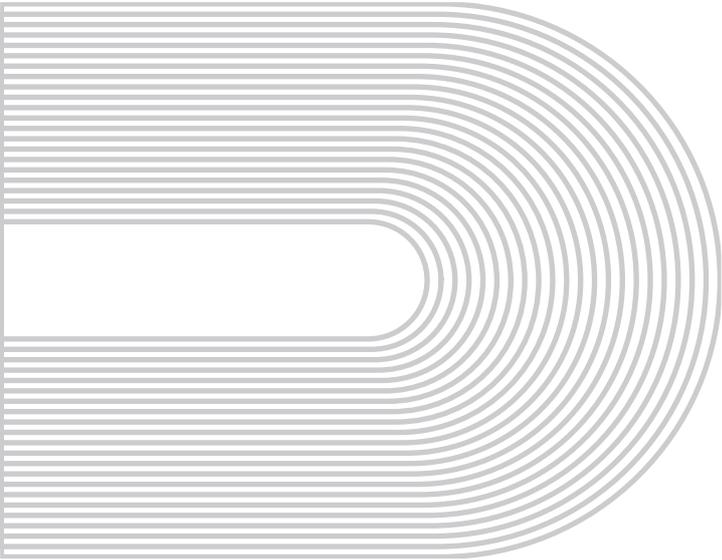
Les partenaires du projet se sont concentrés sur les meilleures pratiques mises en œuvre dans l'industrie des médias en tenant compte de l'intersectionnalité et de la diversité.

Notre liste de contrôle et guide des bonnes pratiques

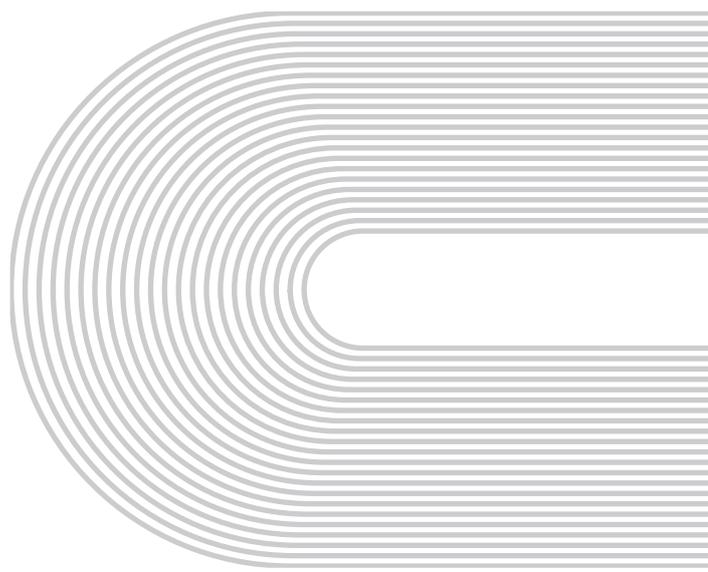
Pour relever les défis posés par la mise en œuvre des valeurs et des pratiques de l'équité et de la diversité dans le journalisme et offrir un outil pratique, les « Lignes directrices pour un journalisme sensible à la diversité, à l'équité et à l'inclusion » s'accompagnent d'une "Liste de contrôle pratique sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans le journalisme".

Ce document propose une série d'"alertes" pour chaque étape du processus de production de l'information, c'est-à-dire des "sonnettes d'alarme" qui nous permettent de détecter un risque possible concernant un thème sensible et pas toujours évident. Chaque alerte est accompagnée d'une "mise au point", c'est-à-dire d'un bref contexte expliquant sa pertinence par rapport à d'éventuelles questions critiques et à son impact sur les personnes, les processus opérationnels et la production de contenu.

Enfin, il propose quelques "bonnes pratiques" pour produire des informations dans le respect des principes de la DE&I.



Chapitre 1.
**Recommandations et alertes
pour les journalistes**



En matière de diversité, plusieurs éléments doivent être respectés afin de garantir une représentation juste dans les médias. La façon dont les sujets relatifs à la diversité sont formulés, les thèmes abordés et la manière dont les informations sont rédigées/diffusées ont un impact considérable sur la réalité et peuvent très facilement renforcer les systèmes de discrimination qui existent déjà dans notre société. D'où l'importance de prendre conscience de la manière dont les récits peuvent influencer la vie des personnes marginalisées.

1. Rendre les groupes marginalisés plus visibles

Plusieurs obstacles empêchent les communautés marginalisées d'accéder à de nombreux emplois, tels que les préjugés à l'oeuvre dans les procédures de recrutement, l'accès réduit à l'éducation en raison de problèmes d'accessibilité et de revenus plus faibles, les écarts de rémunération, le manque d'accessibilité dans le domaine du travail. Le journalisme ne fait pas exception et, par conséquent, les groupes sous-représentés sont largement exclus de ce monde. En outre, il est plus difficile de trouver des sources qui soient des personnes marginalisées, car des facteurs tels que l'exclusion des réseaux traditionnels et la peur de la discrimination les rendent plus difficiles à atteindre.

Tout cela aboutit à un important problème de sous-représentation de certains groupes dans les médias. Ces groupes sont souvent exclus des récits que nous consommons, ils n'ont pas la possibilité de faire entendre leur voix ou de présenter leur point de vue, tant en général que sur les questions qui les concernent directement, et cette exclusion prive le journalisme de points de vue critiques et essentiels.

2. Rendre plus visibles les questions liées aux groupes marginalisés

La présence limitée de personnes marginalisées dans les rédactions et la faible sensibilisation des travailleurs et travailleuses des médias ainsi que des propriétaires à la manière dont ces personnes vivent l'exclusion systémique, aboutit à une marginalisation des questions qui touchent ces communautés dans l'actualité.

3. Utiliser un langage et des images inclusifs

Les mots et les images que nous utilisons modifient la façon dont nous interprétons la réalité, en façonnant les voies neuronales de nos pensées et en influençant la façon dont nous percevons les autres, nous-mêmes et le monde. L'utilisation d'un langage, d'images et de légendes sous les photos qui ne représentent pas fidèlement les personnes contribue à la diffusion de stéréotypes et alimente une perception négative des individus, des groupes ou des communautés entières. Aujourd'hui, les médias sont à la traîne lorsqu'il s'agit de représenter les communautés marginalisées, tant par l'utilisation de récits et d'images stéréotypés et négatifs que par l'emploi d'une terminologie inexacte. Pour lutter contre la discrimination, il est essentiel de changer ces récits et de les libérer des stéréotypes et des préjugés.

4. Représenter les personnes marginalisées comme des personnes à part entière

Fournir des informations exactes est le meilleur moyen de lutter contre les stéréotypes et les préjugés nuisibles. Lorsque les communautés marginalisées sont représentées dans les médias, elles le sont souvent de manière stéréotypée, ce qui renforce et maintient un déséquilibre social. Les récits médiatiques les dépeignent comme des victimes et cherchent à susciter de la compassion à leur égard, sans jamais chercher à les représenter autrement que comme des êtres qui souffrent. Au lieu de réduire les différences sociales, ces récits suscitent un sentiment de pitié auprès des personnes extérieures aux groupes marginalisés, soulagées de ne pas en faire partie. Ces récits réduisent également les personnes marginalisées à la discrimination qu'elles subissent, au lieu de mettre en évidence leur valeur.

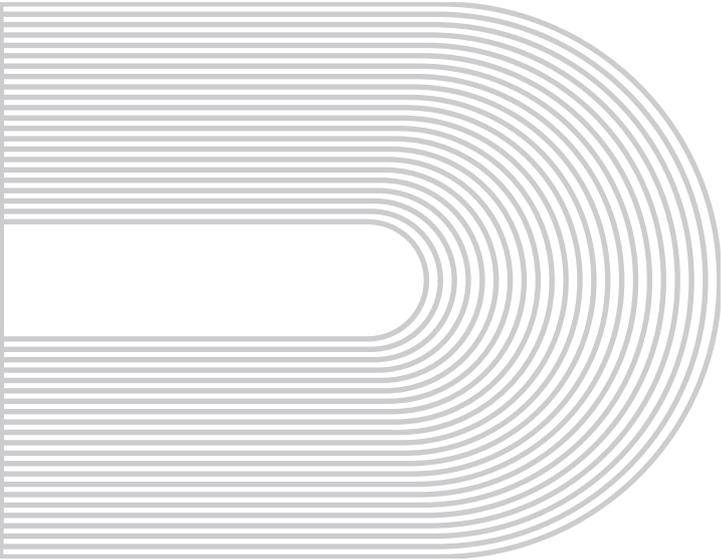
L'héroïsme est une autre rhétorique récurrente. Il s'agit d'élever les personnes marginalisées au rang de héros et héroïnes qui accomplissent des actions qui, pour n'importe qui d'autre, ne seraient pas considérées comme extraordinaires. Cette attitude culmine dans ce que l'on appelle l'"Inspiration Porn", qui désigne les personnes sous-représentées comme sources d'inspiration pour la société, les louant pour leur survie dans une société qui travaille activement contre elles, au lieu de mettre l'accent sur les systèmes de discrimination qui rendent leur existence si difficile.

5. Représenter les personnes marginalisées sous un angle intersectionnel

Le terme "intersectionnalité", inventé dans les années 1980 par l'avocate et activiste Kimberlé Crenshaw, souligne l'interconnexion entre les différentes formes de discrimination liées à des facteurs tels que le sexe, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, l'origine sociale et le handicap.

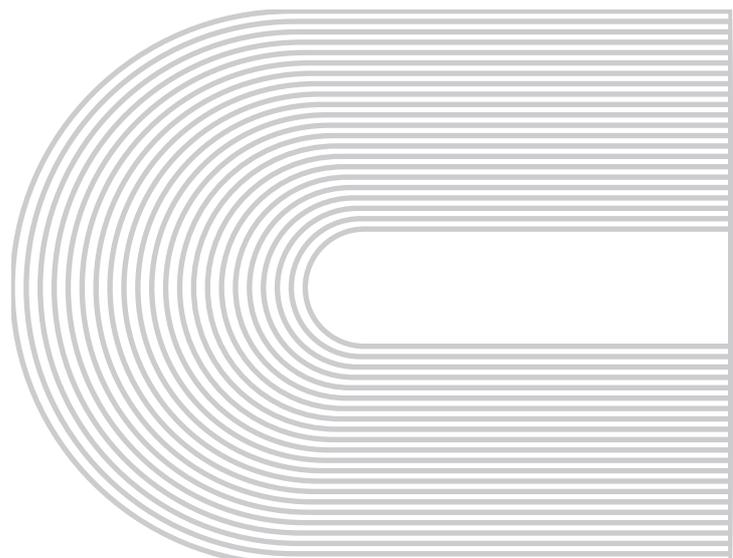
L'intersectionnalité implique la prise en compte des multiples aspects d'une identité tels que le genre, l'ethnicité, le handicap, etc dans le quotidien des personnes.

Une femme noire, par exemple, devra faire face non seulement à des discriminations liées à son sexe, mais aussi à son appartenance ethnique ; de même, un homme transgenre handicapé peut être confronté à des oppressions liées à la fois à son handicap et à son identité de genre. Il est essentiel de tenir compte de ce facteur dans les reportages.



Chapitre 2.

Recommandations et alertes pour la gestion des personnes et de la culture dans le secteur des médias



La diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I) sont trois aspects fondamentaux à considérer sur le lieu de travail. Les entreprises et les organisations qui promeuvent la DE&I favorisent non seulement un environnement de travail juste et équitable, mais obtiennent également des avantages significatifs en termes d'innovation, de productivité et de satisfaction des employé.e.s.

La promotion de la DE&I dans les médias nécessite une approche proactive et engagée de la part de l'organisation et de l'ensemble de son personnel. Vous trouverez ci-dessous quelques stratégies efficaces pour promouvoir la DE&I sur le lieu de travail.

1. S'engager au niveau de la prise de décision

Les organisations de médias devraient s'engager clairement à concevoir une stratégie de DE&I à long terme. Pour y parvenir, il faut allouer un budget et nommer une personne ou une équipe chargée de concevoir la stratégie et de faire le lien entre le personnel et la direction. Cela permettra d'assurer la cohérence entre les politiques internes et les reportages, qui devront être impartiaux, vérifiés et exempts de stéréotypes. Cet engagement doit être communiqué à chaque employé.e

2. Réaliser un audit du lieu de travail

Toute stratégie nécessite de comprendre le point de départ. Il est essentiel d'effectuer un diagnostic de la composition de la rédaction par rôle (par exemple, âge, sexe, nationalité), identifier les écarts de salaire, les politiques de diversité et d'inclusion existantes, les procédures d'embauche et de promotion et les perceptions des employés concernant la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation.

3. Planifier une action de DE&I

Une fois le diagnostic terminé, le média peut fixer des priorités, des objectifs et des actions spécifiques en matière de diversité et d'inclusion (par exemple, la mise en place de politiques et de stratégies en matière de recrutement, de gestion, de formation, etc). Le plan d'action doit être communiqué à chaque employé.e, y compris aux indépendant.e.s.

4. Engager un leadership inclusif

La mise en œuvre d'un plan d'action en matière de DE&I nécessite un leadership inclusif qui encourage la participation et la diversité des opinions et des représentations. Elle exige également une culture d'entreprise où tous les individus se sentent valorisés et entendus, indépendamment de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur handicap, de leur origine, de leur religion ou de toute autre caractéristique personnelle ou sociale. Ce type de leadership implique la prise en compte de ses propres préjugés inconscients, de l'empathie, de la collaboration, de l'écoute et une connaissance de la diversité et de l'inclusion.

5. Une gestion des ressources humaines équitable et inclusive tout au long du cycle de vie de l'employé.e

Une gestion des ressources humaines soucieuse de la diversité doit couvrir l'ensemble du "cycle de vie" des employé.e.s: de l'offre d'emploi au recrutement jusqu'au développement de la carrière et à la retraite. Les procédures doivent être transparentes, normalisées, revues périodiquement et ajustées si nécessaire pour garantir l'égalité des chances pour tous et toutes, y compris les indépendant.e.s, et elles doivent également être communiquées à l'ensemble du personnel.

Les bonnes pratiques recommandées comprennent par exemple:

- a. La règle de Rooney en matière de recrutement:** cette règle stipule qu'il doit y avoir au moins une personne issue d'une minorité historiquement sous-représentée dans les listes de candidat.e.s.
- b. Un jury de sélection diversifié:** cela permet de rendre les entretiens d'embauche plus objectifs et de réduire l'impact des préjugés individuels inconscients sur le processus de sélection.
- c. Formation et lignes directrices pour les ressources humaines sur la diversité et l'inclusion:** Ces éléments sont essentiels pour éliminer les préjugés et les stéréotypes lors des entretiens et des procédures de

recrutement, ainsi que pour garantir une évaluation impartiale et équitable et l'évolution des carrières.

- d. Données sur les ressources humaines :** Analyser périodiquement les données sur les ressources humaines pour évaluer la diversité de la rédaction et déterminer s'il existe des groupes sous-représentés.

6. Attention à la façon dont sont formulées les offres d'emploi et comment elles sont publiées.

Les offres d'emploi dans les rédactions doivent être publiées de manière transparente. Elles doivent utiliser un langage inclusif et veiller à ne pas avoir recours aux préjugés ou à des stéréotypes implicites afin d'attirer des talents divers. Les descriptions de poste peuvent également inclure une déclaration explicite de l'engagement de l'organisation en faveur de la diversité, de l'équité et de l'égalité des chances pour toutes et tous. Pour attirer une liste diversifiée de candidat.e.s, il est essentiel d'utiliser plusieurs sources de recrutement.

Cela implique de rechercher des talents sur différentes plateformes, associations professionnelles, événements et communautés spécifiques. Des organisations externes œuvrant à la promotion de la diversité sur le lieu de travail peuvent être impliquées. Le fait d'élargir les sources de recrutement permet d'augmenter les chances d'obtenir des candidatures diverses et talentueuses.

7. Organiser des activités de sensibilisation et des formations

Pour sensibiliser les rédactions à la diversité et à l'inclusion, des actions telles que des ateliers, des formations, des campagnes de sensibilisation et une communication interne cohérente peuvent être mises en place.

Pour favoriser une culture d'intégration, il est essentiel de mettre en œuvre des stratégies impliquant l'ensemble du personnel ainsi que les indépendant.e.s afin de garantir l'alignement sur les objectifs de DE&I.

8. Assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la flexibilité du travail

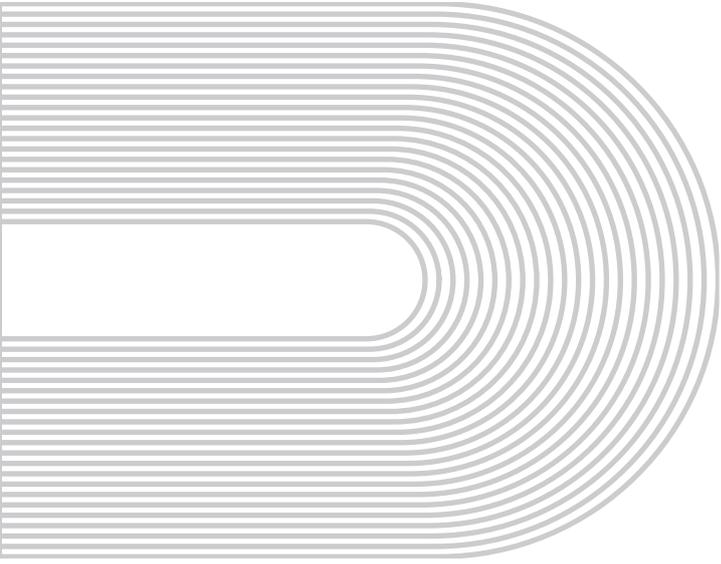
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les horaires flexibles et le télétravail ne sont pas très répandus dans le secteur des médias. Outre l'insécurité et la précarité de l'emploi, beaucoup de professionnel.les, en particulier les femmes journalistes, travaillent en free-lance, souvent dans des conditions moins favorables. Il est essentiel d'établir une méthodologie claire pour gérer les flux de travail, les équipes et les responsabilités pendant les périodes de pointe afin d'éviter de perturber la vie personnelle ou familiale des employé.e.s.

9. Utiliser un langage inclusif dans la communication

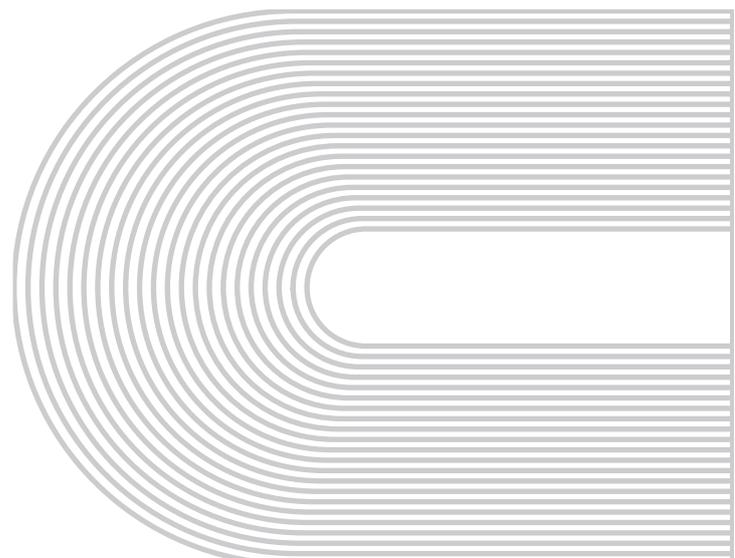
Toute stratégie commerciale en matière de DE&I doit être soutenue par une communication proactive et continue. Il convient de veiller tout particulièrement à ce que le personnel nouvellement recruté et les indépendant.e.s aient connaissance de la culture de DE&I instaurée dans la rédaction. En outre, le langage utilisé doit être exempt de stéréotypes et de préjugés. Dans la plupart des pays, il existe désormais des lignes directrices spécifiques sur le langage inclusif, adaptées aux caractéristiques des langues locales et à leurs contextes socioculturels spécifiques. Ces guides sont utiles pour atteindre cet objectif.

10. Garantir l'accessibilité

L'accessibilité universelle permet aux personnes en situation de handicap de vivre de manière égale, libre et indépendante et de participer pleinement à tous les aspects de la vie, y compris l'emploi. Pour que ces personnes puissent travailler efficacement dans les rédactions, il est essentiel que les bureaux et les lieux de travail leur soient accessibles et que toutes les technologies d'assistance nécessaires soient mises à leur disposition.



Sources et liens complémentaires



Ressources en italien

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*, Allegre, 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 LGBTQ+*, 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. Link: <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.

Ressources en anglais

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-GMMPPrev2.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.

Ressources en français

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-harcèlement-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-mediaticues-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>.

Ressources en espagnol

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>

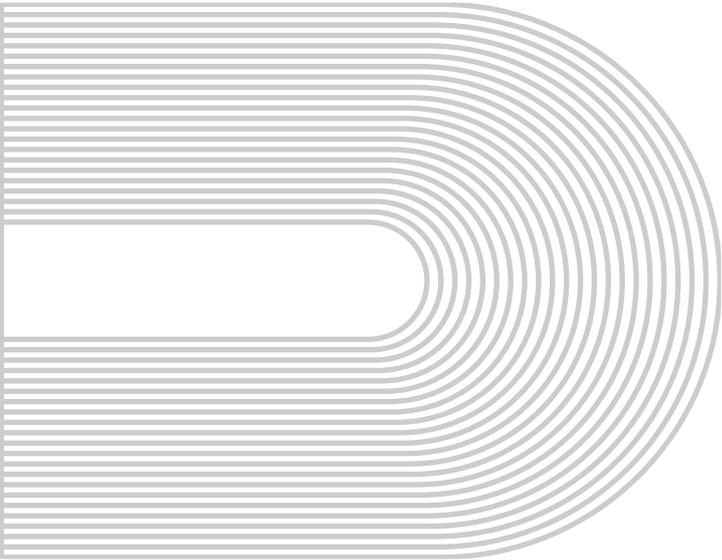
M. BAENA, L. DE GRADO (MOVIMIENTO POR LA PAZ), Guía de comunicación feminista, 2023. Enlace: <https://www.mpdl.org/sites/default/files/231212-guia-comunicacion-feminista-mpdl.pdf>

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>

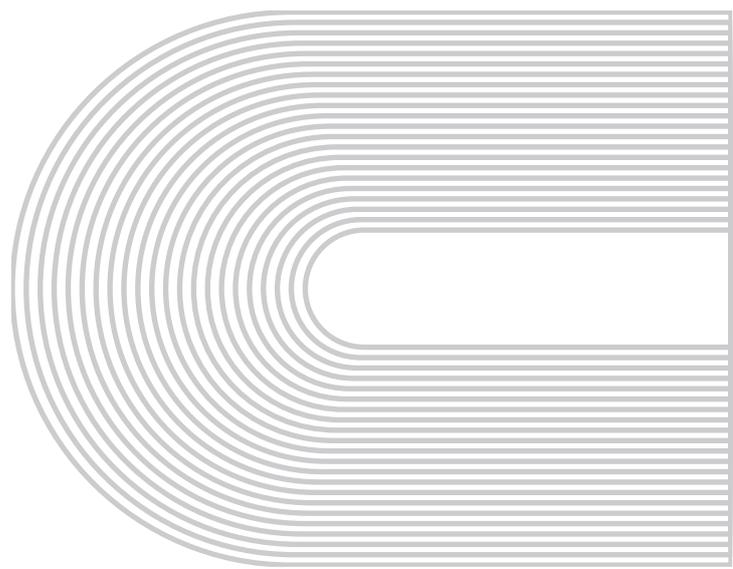
OIM, Guía para el Abordaje de la Trata de Personas para Comunicadores y Periodistas, 2020. <https://repository.iom.int/handle/20.500.11788/2316>

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>



A propos du projet et des partenaires



Ces lignes directrices ont été élaborées dans le cadre du projet Advancing Diversity & Inclusion In Journalism (AD&IJ) et sont disponibles en quatre langues : anglais, français, italien et espagnol.

Le projet AD&IJ a été réalisé par un partenariat de cinq organisations : C.A.R.E.S. srl Osservatorio di Pavia (coordinateur du projet, Italie), COPEAM (Italie), Fondazione Diversity ETS (Italie), Fundación para la Diversidad (Espagne), IFJ (Belgique).

C.A.R.E.S. s.c.r.l. Osservatorio di Pavia est un organisme indépendant à but non lucratif d'analyse et de recherche sur les médias. Depuis 1994, il a développé plusieurs méthodologies d'analyse des médias, ce qui a conduit à une collaboration à long terme avec la RAI, la société de radiodiffusion publique italienne. Il dispose également d'un large portefeuille d'activités liées à la communication de masse, y compris la surveillance des médias sur une variété de sujets, l'analyse juridique et les recherches. Depuis 1997, elle collabore avec un certain nombre d'organisations internationales (par exemple, les Nations unies, la Commission européenne, le Conseil de l'Europe) dans le cadre de leurs activités de renforcement des capacités et d'assistance technique pour le développement démocratique et les droits humains, ainsi que de leurs missions d'observation des élections. L'organisation est impliquée dans des activités d'éducation et de formation.
Site web: www.osservatorio.it.

La COPEAM - Conférence Permanente des Opérateurs Audiovisuels Méditerranéens - est une association à but non lucratif qui se consacre à la promotion du dialogue interculturel dans la région méditerranéenne en impliquant les principaux acteurs privés, publics et institutionnels du secteur audiovisuel. Elle compte parmi ses membres les radiodiffuseurs et télédiffuseurs de service public de 26 pays de la région, des organisations professionnelles et culturelles, des entreprises de médias, des établissements d'enseignement supérieur et des autorités locales d'Europe, des Balkans, d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient. La COPEAM, dont le siège opérationnel est basé à Rome - dans les locaux de la RAI (Radio et Télévision Italienne), qui assure son secrétariat général depuis sa création en 1996 - concentre son action sur une formule de coopération multilatérale visant à renforcer et à échanger l'expertise au sein de son vaste réseau. Les

principaux domaines d'action sont les suivants : La coproduction télévisuelle et radiophonique ; la formation et le renforcement des capacités ; la promotion et l'utilisation créative des archives audiovisuelles ; la mise en œuvre d'initiatives sur des questions transversales d'importance mondiale telles que l'environnement, l'immigration, l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité. Site web: <http://www.copeam.org>.

La Fondazione Diversity ETS est engagée depuis 2013 dans la diffusion d'une culture de l'inclusion par le biais de la communication, de la recherche, de la surveillance, de la formation et du plaidoyer. Son travail vise donc à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, le handicap, les LGBT+, la race, l'âge, l'aspect physique, le statut socio-économique et la religion. Pour ce faire, la Fondazione Diversity a développé - et est experte - dans les activités de recherche, la collecte, l'analyse et la divulgation de données, le monitoring des médias, la formation, la mise en réseau, les événements (par exemple, nos projets "Diversity Media Awards" et "Diversity Brand Summit"), les campagnes de communication, le débiaisage, l'analyse comportementale, les transformations de la gestion inclusive et l'accessibilité, en travaillant de manière intersectionnelle en tant qu'organisation à but non lucratif. La Fondazione Diversity s'occupe également de la représentation inclusive, par le biais d'analyses, de conseils et de formations pour les médias, traitant à la fois de la représentation à l'écran et hors écran. Site web : <https://www.diversitylab.it/>

La Fundación para la Diversidad est une fondation à but non lucratif qui vise à promouvoir la diversité et l'inclusion dans les entreprises et les institutions. La mission de la fondation est de créer des environnements de travail inclusifs pour tous et toutes, indépendamment du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de l'ethnicité, de l'origine, de la culture, de la religion, du statut LGTBIQ+, du handicap ou de l'origine sociale. La Fundación Diversidad promeut la Charte de la diversité en Espagne, une initiative soutenue par la Commission européenne en faveur de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail. La Charte de la diversité a été lancée en 2009 en Espagne, avec le soutien du ministère de l'égalité et de la Commission européenne. Plus de 1 600

organisations, de tous secteurs et de toutes tailles, ont signé la Charte de la diversité en Espagne. Site web: <https://fundaciondiversidad.com/>

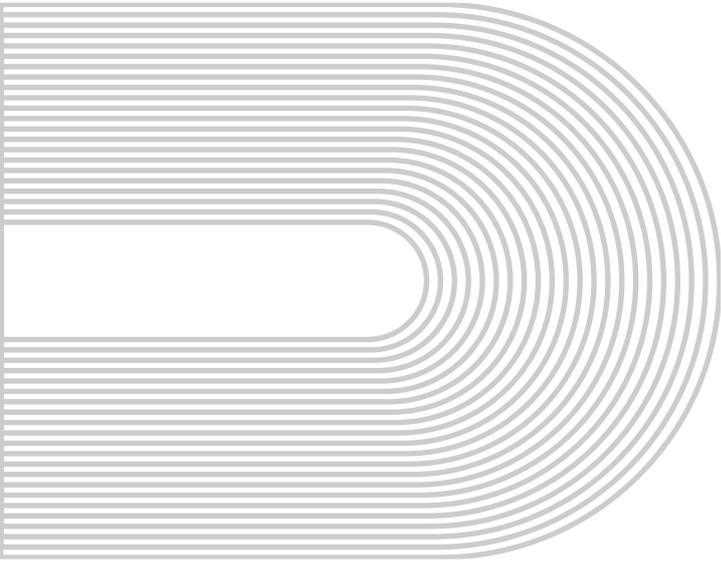
La FIJ est la Fédération internationale des journalistes. Il s'agit de la plus grande organisation de journalistes au monde, représentant plus de 600 000 professionnels des médias au sein de 190 syndicats et associations nationales de journalistes dans 146 pays. La FIJ est l'un des principaux défenseurs de la liberté d'expression et du journalisme de qualité. Elle utilise ses réseaux pour promouvoir et mettre en œuvre des réformes dans tous les secteurs des médias afin de placer le journalisme indépendant au cœur des stratégies visant à créer des médias de qualité au service du public.

La FIJ est rédactrice de la Charte de Bordeaux et de la Charte mondiale de déontologie journalistique de Tunis (2019) <https://www.ifj.org/who/rules-and-policy/global-charter-of-ethics-for-journalists>

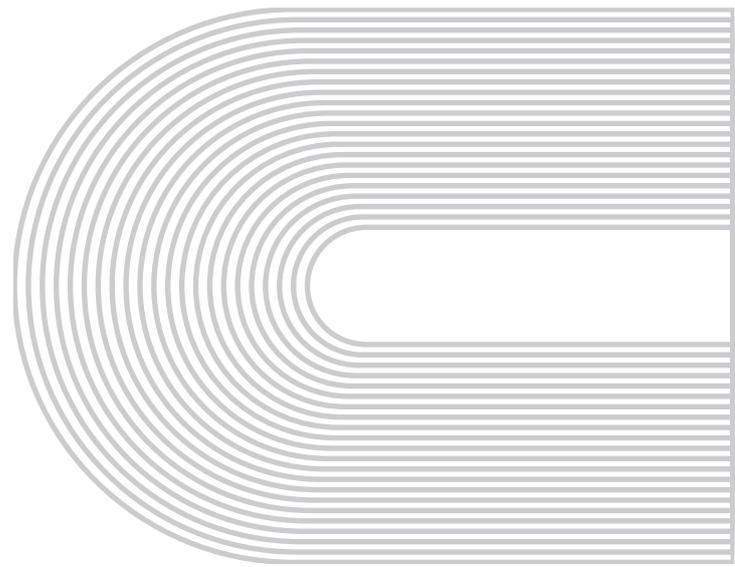
Le projet AD&IJ a été cofinancé par l'Union européenne dans le cadre du programme Erasmus +, Type d'action Partenariat à petite échelle dans l'enseignement et la formation professionnels, Code du projet : 2023-2-IT01-KA210-VET-000170763.

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs et autrices et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne. Ni l'Union européenne ni l'autorité responsable ne peuvent en être tenues pour responsables.

De plus amples informations sur le projet AD&IJ sont disponibles en ligne à l'adresse suivante: <https://diversityinjournalism.eu>.



Remerciements



Un grand merci à tous ceux qui ont participé aux ateliers organisés à Madrid le 30 septembre et à Milan le 18 octobre 2024. Vos précieuses contributions ont joué un rôle central dans l'élaboration de ces lignes directrices. En particulier, nous tenons à remercier : Miren Nekane Acha Martínez, Beatriz Aparicio Vinacua, Jesús Araque, Monia Azzalini, Jaime Barrionuevo Pineda, Rosa María Calaf, Eva María Calle Garrido, Federico Castaño García-Donas, Marc Cebrián Sánchez, Elena Chiaberge, Dario Conti, Beatriz de la Fuente Triana, Nuria Fernández Roma, Adriana Gallegos, Mohamed Gerehou Gerewu, María Teresa Gómez Roldán, Anna María Hurtado Lopo, Mayra Alejandra Margffoy Tuay, Violeta Molina Gallardo, Cristina Moreno Moya, Pamela Morinière, Cecilia Muzquiz, Gabe Silvan Nero, Verónica Paulete, Paola Pedraza, Víctor Pérez Henríquez, Lucía Quiroga Martínez, Carla Ravelo Díaz, Sonia Río Freije, Teresa Sanz, Maite Sevilla del Pozo, Isabel Valdés, Juanfran Velasco, Agustín Yanel Núñez, ainsi qu'à Claudio Arrigoni, Silvia Bombino, Mimma Caligaris, Martina Castigliani, Marina Cosi, Corinna De Cesare, Gabriella Crafa, Marina Cuollo, Ilaria Maria Dondi, Anna Maria Ghezzi, Federico Giuliano, Alice Giusti, Barbara Grassi, Emanuela Griglié, Lara Lago, Giorgia Moschini, Francesca Panzarin, Anna Pozzi, Pasquale Quaranta, Karen Feier Ricci, Cristina Villella, Francesca Vecchioni, Veronica Costanza Ward.

Des remerciements particuliers sont adressés aux hôtes des ateliers : RTVE Instituto et la Représentation de la Commission européenne en Italie. Remerciements aux experts : Leila Belhadj Mohamed, Rosa María Calaf, Gabriella Crafa, Marina Cuollo, Sonsoles Morales, Gabe Silvan Nero, Anna Pozzi, Pasquale Quaranta, Lucía Quiroga, Francesca Vecchioni.

Nous remercions tout particulièrement les personnes qui ont soutenu le projet: RTVE, Corresponsables, Atresmedia, Représentation de la Commission européenne en Italie. Enfin, nous tenons à exprimer notre gratitude à Atresmedia, Corresponsables, la Fédération des associations de journalistes d'Espagne (FAPE), La Stampa et l'Union des journalistes chypriotes.



ADVANCING
DIVERSITY & INCLUSION
IN JOURNALISM

