

ESPACIO FONRES

FonresRSE
@FonresSA
www.fonres.com



Guía para medios inclusivos.

Los medios de comunicación configuran la percepción pública y moldean los valores sociales. Una nueva guía europea de periodismo inclusivo apuesta por redacciones diversas y narrativas responsables para combatir discriminaciones históricas.

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. Por ello, fomentar los valores y prácticas de Diversidad e Inclusión (D&I) dentro del campo del periodismo, tanto a nivel de cobertura de noticias como de composición y organización de las redacciones resulta clave, hoy más que nunca. Con ese objetivo se lanzó recientemente la Guía para un periodismo sensible a la Diversidad, Equidad e Inclusión, desarrollada por la Fundación Diversidad junto con socios internacionales y que, según sus promotores, está destinada a “transformar el periodismo europeo en un poderoso agente de cambio social y cultural”.

Para garantizar la participación directa de los grupos destinatarios de esta guía, se han desarrollado acciones formativas a través de talleres (en línea y presenciales) que reunieron a profesionales de los medios de toda Europa. Estos encuentros fueron participativos y se basaron 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.

Recomendaciones clave de la guía

Para crear contenidos informativos verdaderamente inclusivos -tal como se desprende del documento- “es esencial que las redacciones sean representativas de la sociedad, incluyendo también a los grupos subrepresentados”.

En ese marco, la guía se divide en dos secciones. La primera ofrece recomendaciones y alertas para periodistas. Allí se remar-



Es esencial que las redacciones sean representativas de la sociedad, incluyendo también a los grupos subrepresentados.

ca la importancia de enmarcar correctamente los temas de diversidad, la elección de los temas sobre los que se informa y cómo son redactadas finalmente las noticias, dado el impacto significativo que esto produce en la realidad, perpetuando fácilmente los sistemas de discriminación existentes en la 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” aclaran. Proponen en este sentido, hacer más visibles a los grupos en situación de marginación ya que existen diversas barreras que impiden que estos colectivos 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.

Para profundizar lo anterior -recomiendan- hacer más visibles 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” añaden.

Por otro lado invitan a utilizar un lenguaje e imágenes inclusivas, ya que un uso que no representa con precisión a las personas contribuye a la propagación de estereotipos y alimenta percepciones negativas sobre personas, grupos o comunidades enteras.

Por último, algo tan importante como representar a las personas en situación de marginación ante todo como personas y desde una perspectiva interseccional, término acuñado en la década de 1980 por la abogada y activista Kimberlé Crenshaw, que 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.

Así explican que cuando se considera esta interseccionalidad en la vida de las personas, se debe tener en cuenta cómo sus experiencias pueden verse mol-

deadas y complicadas por múltiples aspectos superpuestos de su identidad. La segunda sección de la guía ofrece recomendaciones y puntos clave para la gestión de personas y cultura en el sector de los medios. Los autores explican que 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” remarcan. Para alcanzar este objetivo presentan algunas estrategias efectivas.

En primer lugar destacan el compromiso: “los medios de comunicación deben asumir un compromiso claro para diseñar

una estrategia de DE&I a largo plazo” afirman. 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. Además, recomiendan auditar el lugar de trabajo para comprender el punto de partida lo que dará lugar al plan de acción DE&I.

La implementación de este plan, requiere -a su vez- un liderazgo inclusivo que fomente la participación y la diversidad de opiniones y representaciones y 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 que permitan, garantizar un ciclo de vida laboral justo e inclusivo.

Entre las recomendaciones de esta guía también se encuentran: 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; Garantizar el equilibrio entre vida personal y laboral y trabajo flexible; Utilizar un lenguaje inclusivo en la comunicación y garantizar la accesibilidad universal.

Esto quiere decir, 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. «

TODOS
LOS JUEVES
22:00 hs.
CANAL 22 WEB
22:30 hs.
RESPONSABILIDADSOCIAL.TV

40
minutos
RSE

Instituto Superior de Educación e
Innovación en Responsabilidad Social



eduFORS

www.edufors.com