



unesco

Igualdad para las personas con discapacidad en los medios

Representación | Accesibilidad | Gestión

Manual Práctico

Publicado en 2025 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación,
la Ciencia y la Cultura, (UNESCO), 7, place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia

© UNESCO 2025

ISBN: 978-92-3-300242-5

DOI: <https://doi.org/10.58338/GSVF7613>



Esta publicación está disponible en acceso abierto bajo la licencia Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/deed.es>). Al utilizar el contenido de la presente publicación, los usuarios aceptan las condiciones de utilización del Repositorio UNESCO de acceso abierto (<https://www.unesco.org/es/open-access/cc-sa>).

Las imágenes marcadas con un asterisco (*) no están cubiertas por la licencia CC-BY-SA y no pueden usarse ni reproducirse sin previa autorización por escrito de sus propietarios.

Título original: *Disability Equality in the Media. Representation, Accessibility, Management. Practical Manual.*

Publicado en 2024 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación,
la Ciencia y la Cultura.

Los términos empleados en esta publicación y la presentación de los datos que en ella aparecen no implican toma alguna de posición de parte de la UNESCO en cuanto al estatuto jurídico de los países, territorios, ciudades o regiones ni respecto de sus autoridades, fronteras o límites.

Las ideas y opiniones expresadas en esta obra son las de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de la UNESCO ni comprometen a la Organización.

Fotografía de la portada: Beyond Borders Media

Diseño gráfico: Ana Carrasco/UNESCO

Diseño de la portada: Ana Carrasco/UNESCO

Ilustraciones: Ana Carrasco/UNESCO

Traducción: Susana Beatriz Boasso

Impreso por la UNESCO

Impreso en Francia

RESUMEN

Promover la igualdad para las personas con discapacidad en los medios

A pesar de todos los cambios positivos que suceden en las salas de prensa y con los roles de liderazgo, la diversidad en los medios continúa presentando un desafío.

Cuando se excluyen ciertos grupos, los medios omiten mostrar todos los ángulos de una historia, las distintas perspectivas y las ideas innovadoras. Por lo tanto, la audiencia no recibe la información completa y las promesas de una representación certera, generalmente, no son suficientes, lo que afecta nuestra percepción del otro en la sociedad. Es el caso de las personas con discapacidad, que constituyen un dieciséis por ciento de la población global, pero aún es uno de los grupos más marginados. La cobertura de los medios con frecuencia los ignora y cuando se cuentan sus historias, por lo general, se enmarcan en un estereotipo. Esto no solo crea obstáculos, sino que además les niega el ejercicio de sus derechos. A fin de abordar esta situación, los medios deben ampliar las políticas editoriales y aumentar la representación, mejorar las condiciones de empleo y promover un entorno más inclusivo para profesionales con discapacidad.

El Manual Práctico y la *Master Class* brindan consejos útiles para los equipos editoriales sobre el modo de asegurar que la cobertura de las personas con discapacidad sea justa y no esté sesgada. Para los generadores de contenido, se detalla de qué manera hacer que el contenido y los servicios mediáticos sean accesibles. Para gerentes y quienes estén a cargo de tomar decisiones, este material alienta a realizar cambios, demostrando cómo la igualdad de las personas con discapacidad puede contribuir al crecimiento de la industria mediática y generar nuevas fuentes de ingreso.

Este trabajo contribuye a implementar la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 y promueve la libertad de expresión, el desarrollo de los medios y el acceso a la información, a fin de que las personas con discapacidad participen significativamente en el debate público.



16% de la
población mundial
está compuesta
por personas con
discapacidad



unesco

«Dado que las guerras comienzan en la mente de los hombres y las mujeres, es en la mente de los hombres y las mujeres donde debe construirse la paz».

Igualdad para las personas con discapacidad en los medios

Representación | Accesibilidad | Gestión

UNESCO Master Class

Igualdad para las personas con discapacidad en los medios

Representación | Accesibilidad | Gestión

Junto con este Manual Práctico, la UNESCO ha desarrollado una serie de videos *Master Class* sobre la Igualdad para las personas con discapacidad en los medios. Están diseñados para profesionales de los medios, desde editores, periodistas y presentadores de noticias, hasta diseñadores, creadores de contenido y personal técnico, así como también para personal de recursos humanos y gerentes. Los videos promueven estándares profesionales según los lineamientos trazados en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La serie de videos *Master Class* está presentada por Sophie Morgan, periodista y activista por los derechos de las personas con discapacidad, y la introducción de Tawfik Jelassi, subdirector general para el sector de Comunicación e Información de la UNESCO, con la participación de Su Alteza Real la Gran Duquesa María Teresa de Luxemburgo, Christiane Amanpour, periodista y presentadora de televisión y Jane Constance, del sector de Artistas para la Paz de la UNESCO. La serie fue producida por la UNESCO en colaboración con la organización *Beyond Borders Media*.

Lista de reproducción

- 1 Avance
- 2 Mensaje de la UNESCO
- 3 Introducción
- 4 Representación de las personas con discapacidad en los medios
- 5 Gestionar la diversidad en la cobertura mediática
- 6 Eliminar la discriminación a través de la cobertura mediática
- 7 Cobertura mediática inclusiva en situaciones de crisis
- 8 Accesibilidad del contenido del video
- 9 Accesibilidad del contenido de audio
- 10 Accesibilidad del contenido impreso
- 11 Accesibilidad del contenido digital
- 12 Responsabilidad de los medios por la diversidad, igualdad e inclusión
- 13 Prácticas de gestión inclusiva en los medios



ESCANEAR PARA MIRAR LOS
VIDEOS



ÍNDICE

Índice	7
Introducción	8
Acerca de	9
Contenido editorial y programación equitativa en los medios	11
Políticas editoriales para una programación equitativa en los medios	11
Entrevistar e interactuar con personas con discapacidad	27
Cobertura de situaciones de crisis, desplazamiento, desastres naturales y ambientales	28
Accesibilidad del contenido y de las operaciones	31
Obligaciones legales para hacer el contenido accesible	31
Recomendaciones prácticas para integrar la accesibilidad a las operaciones mediáticas	34
Pautas para medios impresos, televisión, radio y medios digitales	36
Prácticas de gestión inclusivas	41
Diversidad, igualdad e inclusión en los medios	41
Implementar programas DEI en las operaciones mediáticas y en las prácticas de liderazgo y gestión	43
Crear un ambiente de trabajo inclusivo para el personal con discapacidad	45
Tablas	51
Recursos y referencias	81
Agradecimientos	81
Historias regionales sobre personas con discapacidad	83
Referencias	88
Recursos adicionales	91
Glosario	92
Las principales veinte preguntas frecuentes sobre la igualdad para las personas con discapacidad en los medios	96
Notas finales	97

Introducción

Abarcar la diversidad en los medios abre la oportunidad de tener una audiencia vasta y creciente: la de las personas con discapacidad. Al incrementar su porción del mercado y poder adquisitivo, se convierten en consumidores empoderados y, a la vez, se garantiza el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

A pesar de los continuos cambios que suceden en las salas de prensa y las juntas directivas, cada vez más la evidencia académica y las estrategias de negocio, los informes y debates públicos dan cuenta de que la diversidad en los medios sigue presentando un desafío. La omisión de ciertos grupos, en particular, el de las personas con discapacidad, acarrea un potencial inexplorado para generar nuevas narrativas y perspectivas, creatividad que no ha sido explotada, beneficios incuantificables y promesas sin cumplir para el público objetivo. La opinión pública y la perspectiva ciudadana se ven afectadas, sin lugar a dudas, porque los medios no llegan a una audiencia diversa.¹

Al ser uno de los grupos sociales más marginados del mundo, las personas con discapacidad representan el dieciséis por ciento de la población mundial, según la Organización Mundial de la Salud. Sin embargo, por lo general, se les ignora y se les excluye sistemáticamente de las coberturas mediáticas. En las pocas ocasiones en las que se los incluye, se les representa como un estereotipo. Esto afecta en forma negativa la percepción pública y, eventualmente, no solo afecta la cotidianidad de las personas con discapacidad, sino que también les coarta el ejercicio de sus derechos.

Las personas con discapacidad conforman una audiencia vasta e insuficientemente representada. Como valiosos recursos y participantes activos en los medios, su contribución al consumo de contenidos, al debate público, la generación de ingresos y al crecimiento de la industria mediática es innegable. Su inclusión asegura un incremento de la cuota del mercado, lo que ocasiona una base de consumidores fieles.

El estado actual del mundo exige que las organizaciones de medios reprogramen sus prácticas, recuperen su rol y funciones en la sociedad, y además recobren la credibilidad y la importancia de su audiencia. Esto es de especial relevancia dado que el creciente impacto del avance tecnológico implica mayor diversificación de las fuentes y de los proveedores de información. Los cambios del mercado significan que los modelos de negocios eficaces previos ya no aseguran la viabilidad a largo plazo de las organizaciones mediáticas. Los cambios radicales en los entornos demográficos, sociales y políticos, así como también la creciente polarización de perspectivas, hábitos y expectativas de la audiencia también exigen la adopción de una nueva gestión de prácticas y la revisión de los procedimientos en la industria de los medios.

Existe la necesidad urgente de brindar respuesta al problema del incremento de la concentración de medios, ya que la audiencia no tendrá tanta variedad en la información ni fuentes mediáticas para formarse una opinión o punto de vista. El creciente flujo de información falsa y la desinformación existente en la sociedad solo aumentará aún más el riesgo de que la audiencia consuma y dependa de información errónea. Por lo tanto, es necesario repasar las políticas y prácticas mediáticas existentes para asegurar que los medios continúen siendo pluralistas, diversos, transparentes y confiables como fuentes de información, y que sean una plataforma abierta para el diálogo público que les brinda una voz a todos los grupos sociales.

Al asegurar que existe mayor diversidad en los medios se brinda la oportunidad de comprender mejor a la audiencia formada por personas con discapacidad, lo que permite mejor producción y acceso al contenido, así como también más creatividad e innovación a través de mejores representaciones del personal en las organizaciones de medios. A nivel social, al reforzar la capacidad de los medios de abordar la diversidad a través de reportajes precisos, justos e inclusivos también ayudará a combatir el estigma y la discriminación, a la vez que logrará un cambio en las actitudes sociales. Los medios cumplen la función de derribar los obstáculos para que todos los ciudadanos—incluyendo las personas con discapacidad— puedan ejercer sus derechos y libertades plenamente y, en última instancia, contribuir a una sociedad más inclusiva.

Acerca de

La UNESCO, junto a un gran grupo de colaboradores, ha desarrollado este Manual Práctico (en adelante "el Manual") y la serie *Master Class* conformada por trece videos, a fin de alentar a las organizaciones mediáticas a mejorar la igualdad para las personas con discapacidad en las siguientes áreas:

Parte 1: Contenido editorial y programación equitativa en los medios. Este Manual invita a reflexionar sobre los principios básicos y los enfoques de los marcos referenciales para los medios, y explora cómo la discapacidad se entrecruza con la cuestión de edad, raza, género, sexualidad, etnia y condición sociocultural, económica y política. Además, brinda recomendaciones prácticas (lista de tareas) para evaluar de qué manera los medios representan las perspectivas, necesidades y comportamientos de las personas con discapacidad. Se brinda consejo específico para utilizar lenguaje inclusivo y técnicas de entrevistas a las personas con discapacidad. Se presta especial atención a los temas de investigación sobre discapacidad y a la importancia de que los medios respondan en forma eficaz al momento de realizar la cobertura en situaciones de crisis y desastres naturales.

Parte 2: Accesibilidad de los contenidos y las operaciones mediáticas. Este Manual presenta las obligaciones jurídicas y los estándares técnicos para lograr que el contenido sea accesible a las personas con discapacidad. Se ofrecen consejos prácticos para hacer que el contenido mediático impreso, radial, televisivo y digital sean más accesibles.

Parte 3: Prácticas de gestión inclusivas. El Manual está diseñado para ayudar a profesionales de los medios (editores, quienes hacen reportajes, periodistas, productores, gerentes, profesionales de recursos humanos y equipos técnicos) a que implementen las políticas y prácticas que promuevan la diversidad, igualdad e inclusión en el ambiente de trabajo. Se ofrecen recomendaciones prácticas para crear entornos laborales inclusivos y demostrar los beneficios de la representación interna mejorada. Se realizan sugerencias sobre la forma en que las prácticas operativas y de gestión resultan más inclusivas para profesionales con discapacidad que trabajan en los medios.

Partes 4 y 5: Las tablas facilitan la comprensión de conceptos complejos, procesos o procedimientos estructurados y permiten interpretar el orden y los resultados esperados. A través del texto, los breves **casos de estudio** brindan información sobre las buenas prácticas existentes en los medios, la sociedad, los sectores públicos y privados y las organizaciones internacionales. Una **lista completa de recursos y referencias**, un **glosario** y las **notas finales** brindan información útil para que profesionales desarrollen nuevas políticas y prácticas.

Más aún, el Manual y la serie *Master Class* están diseñados para brindar consejos prácticos a **editores y quienes hacen reportajes, emisoras, armadores de programación y presentadores** sobre el modo de brindar cobertura justa e imparcial de las personas con discapacidad. Además, es útil para **editores de páginas web, generadores de contenido, diseñadores gráficos y personal informático**, responsables de generar contenido mediático y de asegurar que se produzca según los estándares técnicos, asistido e impulsado por tecnologías con inteligencia artificial (IA) y plataformas digitales. El Manual también tiene como finalidad estimular el cambio **a nivel de liderazgo, al demostrar a gerentes, administradores, financistas y personal de recursos humanos, a las asociaciones profesionales y a quienes toman decisiones en los medios**, que la igualdad para las personas con discapacidad puede significar un beneficio en el crecimiento de la industria mediática y crear nuevas fuentes de ingresos.

Finalmente, el Manual y la serie *Master Class* contribuyen a concientizar sobre la existencia de instrumentos normativos internacionales, como la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, que insta a los **Estados parte y todo otro público relevante, al sector académico, la sociedad civil y las entidades privadas** a adoptar las políticas y las prácticas que promuevan la libertad de expresión, el acceso a la información, y el respeto, la inclusión, la igualdad y la participación significativa de las personas con discapacidad en el debate público.



Parte I

Contenido editorial y programación equitativa en los medios

Al adoptar políticas editoriales inclusivas y al brindar programación equitativa, los medios mejorarán su capacidad de satisfacer a los distintos tipos de audiencia, especialmente a quienes aún están desatendidos o no están representados.

Políticas editoriales para una programación equitativa en los medios

Los medios pueden mejorar su capacidad de satisfacer a los distintos tipos de audiencia, incluso las personas con discapacidad, cuando adoptan políticas editoriales inclusivas y brindan programación equitativa. Se puede lograr cuando se aplican los principios de **diversidad, igualdad e inclusión** en la selección de las historias, en el marco de referencia de los medios, en las elecciones del lenguaje y los elementos visuales y, además, en la representación en las salas de prensa.

Esto les permite a los medios brindar mejores servicios y contenido de calidad a la audiencia que está insuficientemente representada. Los medios reducirán el desconocimiento al que se enfrenta este tipo de audiencia por parte de la sociedad y promoverán la **igualdad** para todas las personas. Además, lograrán una comprensión más sólida de las personas usuarias, suscriptoras y clientes al ayudar a diversificar las fuentes de ingresos. En consecuencia, también ayudarán a que las partes interesadas (y accionistas) obtengan valor agregado a través del creciente beneficio público, **la integración** en el entorno laboral y la creación de sociedades **pluralistas**.

Definición de discapacidad

El conocimiento de las definiciones principales y de los hechos ayudará a profesionales de los medios a brindar un análisis profundo en la cobertura de las historias, a construir una comprensión común, a comunicarse claramente y colocar a la audiencia en la misma sintonía. Conocer más sobre la discapacidad será útil para elegir el marco de referencia (o enfoque) más apropiado para cada tipo de audiencia, mientras se tratan temas sociales de forma representativa.

Cuadro 1. Principios fundamentales y resultados

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Diversidad



La diversidad se refiere a la singularidad de cada persona, al **respeto** genuino y a la apreciación de las diferencias de las personas, y a la práctica de incluir a todos los grupos sociales sin considerar creencias, capacidades, antecedentes, valores e identidades. Los medios reflejan la diversidad de la sociedad al brindarles una voz a todos los grupos sociales.

Igualdad



La igualdad es la condición de ser igual, tener los mismos derechos y el **acceso** a las mismas oportunidades sobre la misma base que otras personas. Los medios se comportan como organismos de vigilancia, al recordarles a quienes tienen deberes y derechos sobre sus respectivos deberes y derechos.

Inclusión



La inclusión se refiere al **proceso** de crear un ambiente en el que cada persona se sienta bienvenida, valorada y posea un sentido de pertenencia. Los medios hacen un esfuerzo consciente para incluir a todos los grupos por igual en la programación, la generación de contenidos, el lugar de trabajo y las operaciones mediáticas.

RESULTADOS

Pluralismo

Aceptación y respeto por la existencia de diferentes tipos de personas dentro de la misma sociedad y la presencia de diferentes puntos de vista y opiniones, posibilidades a través de varios medios (públicos, privados y comunitarios) que le brindan a la audiencia **una elección**.

Equidad

Esfuerzos a largo plazo para superar los obstáculos históricos y sistémicos, al abordar las circunstancias individuales y las desigualdades y realizar cambios que representen más **ecuanimidad y justicia** para toda la ciudadanía. Los medios pueden reducir el sesgo y promover la equidad a nivel institucional y asegurar que todo el contenido sea accesible y respetuoso para toda la gente.

Integración

Es el resultado del proceso de inclusión y **la calidad obtenida o la capacidad** de incluir a todos los miembros de una comunidad o sociedad. Los medios pueden **crear lugares de trabajo inclusivos** para todas las personas que trabajen profesionalmente en los medios, incluso quienes posean discapacidad.

La elección y aplicación de un **enfoque** en particular determinará la forma en que las personas con discapacidad son presentadas al público y quedan **enmarcadas** en la esfera pública. Aun cuando los medios consideren a las personas con discapacidad como parte de una audiencia más grande, es importante para quienes trabajan profesionalmente en los medios tener información y ser conscientes de

las necesidades, experiencias y derechos de estas personas dentro de un contexto social más amplio. Es importante dado que, al cumplir ese rol, los medios **concientizarán y les recordarán** a quienes tienen deberes y derechos que los tienen que cumplir, a fin de lograr que el público objetivo (poseedora de derechos) tome conciencia y la **aliente** a buscar soluciones cuando sus derechos sean vulnerados.

Noción de discapacidad

La noción de discapacidad es un concepto que evoluciona como resultado de las barreras actitudinales y ambientales que obstaculizan la participación de las personas con discapacidad en la sociedad. La discapacidad abarca una amplia variedad de diferentes impedimentos físicos, sensoriales o intelectuales que pueden afectar o no afectar la capacidad de una persona para realizar sus actividades diarias, incluso el trabajo.

El artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad no brinda una definición de "discapacidad" o de "personas con discapacidad" de por sí. Sin embargo, brinda alguna orientación acerca de cómo utilizarla en el contexto de la Convención. "Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

Hechos sobre personas con discapacidades

- Cerca del **dieciséis por ciento** de la población mundial (mil trescientos millones de personas) poseen alguna forma de discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud (OMS). Este número aumenta a medida que la población envejece y se lastima y a medida que escalan los conflictos y los desastres naturales.²
- Cerca del **ochenta por ciento** de las personas con discapacidad viven en países en desarrollo, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).³
- Aproximadamente, el **veinte por ciento** de las personas más pobres del mundo poseen algún tipo de discapacidad, según el Banco Mundial.⁴
- A escala global, **siete de cada diez personas** con discapacidad están inactivas, es decir, no están trabajando ni desempleadas, en comparación con cuatro de cada diez personas sin discapacidad, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁵
- Se estima que **una de cada cinco mujeres** vive con discapacidad. La mayoría de las mujeres con discapacidad enfrentan limitaciones y obstáculos en la sociedad relacionadas con las identidades múltiples y cruzadas en todos los contextos, como étnicos, religiosos y raciales, además del lugar donde habita y su condición, la edad y estado civil y vivir con o estar infectada con VIH (ONU Mujeres).⁶
- Las niñas y los niños con discapacidad sensorial, discapacidad de origen físico o con dificultades de aprendizaje poseen dos veces y media más de posibilidades que sus pares de nunca poder ir a la escuela (UNESCO).⁷

Marco de referencia de los medios

Los equipos mediáticos eligen sobre qué tema informar y la forma en que una realidad en particular se representa, interpreta, procesa y narra en las noticias. Cuando se trata de contar la historia de temas sobre discapacidad, por lo general, se engloban en una de estas dos categorías:

- La discapacidad se enmarca en una situación que debe ser **reparada o compadecida**, además de ser sujeto de desdicha e infantilización.
- Las personas con discapacidad están representadas como **inspiradoras solo por su condición de discapacidad**, colocándolas en un pedestal de superhéroes y, por lo tanto, se les niega el acceso a ejercer sus derechos, lo que impacta en sus vidas a largo plazo.

La última categoría consiste típicamente en historias en las que el público hace algo bueno por las personas con discapacidad, con el propósito de hacerles sentir bien con ellos mismos a quienes no tienen discapacidad o agradecidos de no tener ninguna discapacidad. Estas historias son una forma de explotación, son discriminatorias y crean presunciones sobre lo que significa ser una persona con discapacidad. Ambas categorías se refieren a las personas con discapacidad en forma colectiva y generalizan su identidad.

Al tener en cuenta el modo en que se realiza la cobertura mediática de la discapacidad, es útil referirse a los siguientes cuatro modelos (también llamados enfoques) y familiarizarse con la evolución del pensamiento sobre temas de discapacidad⁸.

Esto es especialmente importante dado que la comprensión, las actitudes y los enfoques del público están influenciados por la forma en que profesionales de los medios definen y expresan la discapacidad:

Otro enfoque dañino y discriminatorio utilizado en relación con los modelos médicos y de beneficencia es el **capacitismo**: lo que ocurre cuando se cree que las personas con discapacidad son menos importantes que otras personas dentro de la sociedad. En general, el capacitismo es un conjunto de creencias, prácticas, estructuras y narrativas que expresan la ansiedad, el temor, la hostilidad y la aversión. Menosprecia a las personas con discapacidad, las considera menos dignas de vivir y discrimina en su contra.

Se alienta encarecidamente a las organizaciones de medios a enmarcar sus historias de manera tal que se reconozca el modelo social y de derechos humanos cuando se representan a las personas con discapacidad. Al garantizar la **dignidad humana, la diversidad y el respeto**, los medios pueden contribuir a la eliminación del estigma y los obstáculos discriminatorios presentes en la sociedad y así empoderar a su respectiva audiencia.



Véase Tabla 1. Incorporar el enfoque basado en los derechos humanos en las narraciones

A través de este Manual, se hacen referencias a las tablas (véase Parte 4) que brindan un resumen de los enfoques metodológicos utilizados para analizar los conceptos claves, procesos y procedimientos. Están destinadas a ayudar a quienes las lean con la comprensión de las secuencias y los resultados esperados.

Cuadro 2. Marcos de referencia de los medios



Modelo médico

La enfermedad o discapacidad es el resultado de una condición física que es diferente de la de las personas sin discapacidad y requiere de cuidados. Este tipo de condición puede ser corregida a través de una intervención médica. Al enfatizar las necesidades médicas de las personas con discapacidad, se pueden desatender otras necesidades y derechos sociales, económicos y políticos y volverse insoluble.



Modelo de beneficencia

Las personas con discapacidad son vistas como víctimas u objeto de compasión, su discapacidad es el principal identificador y, por lo tanto, deben recibir beneficencia con regularidad, cuidados constantes o motivaciones para superar los obstáculos más que igualar sus derechos.



Modelo social

El medio ambiente está lleno de obstáculos físicos, actitudinales, comunicacionales y sociales –constructos sociales que no se adaptan a las diferencias ni a las necesidades–. Por lo tanto, esto significa que el medio debe cambiar para permitirles a las personas con discapacidad la participación social en las mismas condiciones en que lo hacen otras personas.



Modelo basado en los derechos humanos

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos a la educación, trabajo, salud y condición social, que otras personas de cualquier otro grupo social. La discapacidad está reconocida como parte de la diversidad humana y de la humanidad, y las personas con discapacidad tienen derechos inherentes al respeto por su dignidad.

Enfoque basado en los derechos humanos

Si bien la comprensión profunda de y la empatía por los grupos meta desatendidos son beneficiosos para realizar periodismo de calidad, este enfoque no puede empoderarlos e involucrarlos como ciudadanos activos que contribuyan a la riqueza de la sociedad. Al aplicar el enfoque basado en los derechos humanos animaría y empoderaría a las personas con discapacidad para conocer y reclamar por sus derechos. La cobertura precisa, justa y equilibrada sobre temas de discapacidad comienza con el reconocimiento total de los estándares internacionales y la integración sistémica del enfoque basado en los derechos humanos en las políticas editoriales y en la programación. Se deberán incorporar los cinco principios fundamentales, **participación, responsabilidad, no discriminación, igualdad, empoderamiento y legalidad**, en las políticas y prácticas editoriales.

Al aplicar el enfoque basado en los derechos humanos, los medios contribuirían a incrementar el reconocimiento de los derechos y libertades de la gente para tomar decisiones informadas sobre sus vidas. Además, contribuirían a cambiar el comportamiento y las experiencias de los clientes y aumentarían potencialmente la demanda para productos y servicios mediáticos. Este enfoque demostraría que **todos los derechos humanos son indivisibles, interdependientes y están interrelacionados** –porque están fundamentalmente entrelazados con un impacto más amplio–. A largo plazo, estimularía el crecimiento y la inversión en el sector mediático a través de modelos de suscripción, ganancias obtenidas de la pauta oficial, redifusión de contenidos, marketing, eventos, contenido patrocinado, alianzas comerciales y monetización de datos.

Camino hacia las políticas editoriales inclusivas y la programación equitativa en los medios

Si bien quienes se desempeñan profesionalmente en los medios pueden mejorar la cobertura sobre discapacidad al seguir las buenas prácticas o estar motivados por la empatía, la verdadera excelencia exige la **adopción de políticas editoriales amplias, prácticas y procesos de programación** que guíen a todo el equipo dentro de la organización mediática. Las tablas en la Parte 4 del Manual incluyen dos «listas de tareas» que presentan algunas de las modalidades implementadas que podrían utilizarse por el equipo editorial para generar contenido más inclusivo, relevante y preciso, además de asegurar que la programación sea más equitativa para las personas con discapacidad.



Véase Tabla 2. Políticas editoriales que incluyan la discapacidad



Véase Tabla 3. Programación equitativa en los medios

Caracterizar y representar a las personas con discapacidad

Los medios, por lo general, representan a las personas con discapacidad como personajes de una sola dimensión, definidos únicamente por su discapacidad.

Al crear una nueva historia, es importante recordar que la discapacidad es un constructo social y las coberturas mediáticas reflejan diferentes contextos y ambientes. Las personas con discapacidad, por lo general, se representan como víctimas desamparadas, como una carga para la sociedad, o bien, como héroes que han alcanzado logros a pesar de su discapacidad. Estas caracterizaciones o representaciones no reconocen toda la humanidad de las personas y crean percepciones equívocas sobre lo que significa tener alguna discapacidad.

Caracterización y representación son conceptos emparentados en la construcción de la narrativa y es lo que representa, simboliza o describe, o bien, la forma en que presenta a las personas, los lugares, los eventos e ideas reales y que existen por fuera del texto. Además, puede referirse a la relación entre lugares, personas, eventos, ideas y contenido reales. La narrativa mediática debe reflejar los múltiples roles y los diferentes factores socioculturales que influyen en las condiciones de vida y trabajo de las personas con discapacidad.

El concepto de **interseccionalidad** se utiliza para comprender los sistemas y prácticas solapadas que discriminan o ponen en desventaja a las personas, o bien, las empodera.⁹ Al informar acerca de la discapacidad, es importante considerar la interseccionalidad y reflejar los múltiples aspectos de las experiencias de las personas o de los grupos. La discapacidad, como una de las muchas formas de discriminación que se cruzan, puede ser útil para crear conciencia, además de desafiar los estereotipos y el pensamiento convencional sobre género, por ejemplo. Al ignorar la interseccionalidad se lograría una caracterización simplista de las personas con discapacidad y una subrepresentación de la variedad de temas que la rodea, se generaría contenido mediático desconectado de la realidad y, por lo tanto, irrelevante e inapropiado para la audiencia.

Las historias que aplican el enfoque basado en los derechos humanos, por lo general, presentan a las personas con discapacidad como **ciudadanos activos** que toman sus propias decisiones, están empoderados para hacer valer sus derechos, participan y contribuyen al bienestar de la sociedad. Ese enfoque garantizaría que se incorporen las nociones de **no discriminación, igualdad y ciudadanía**. En los medios, a las personas con discapacidad se las considera parte del público objetivo como **consumidores** del contenido mediático y de los servicios. Sin embargo, este enfoque no aborda las desigualdades sociales por completo, dado que el acceso a los medios (contenido y servicio) puede presentar un desafío para la audiencia con discapacidad, debido a la ley de oferta y demanda, dependiendo del poder adquisitivo, la capacidad y condiciones del mercado.

Por último, la transición de los medios analógicos a digitales ha mejorado las funciones para que los **usuarios con discapacidad se valgan de las tecnologías de apoyo y las soluciones diseñadas con la inteligencia artificial**, a fin de poder acceder, distribuir, recibir, entretenerse y utilizar el contenido y servicio, en particular, con formato digital.

Cuadro 3. Incorporar la discapacidad en la programación

En cuanto a la programación, al incorporar la discapacidad, esta podría mejorarse al reflejar la diversidad en la sociedad y ofrecer diferentes tipos de programas que incluyan tipos de audiencia general y específica como se detalla a continuación:

	Diversidad de géneros	Incorporar el tema de la discapacidad en los programas de noticias, informativos, educativos, culturales, deportivos y de entretenimiento, y en géneros narrativos tales como los documentales, las películas y los debates, así como también en el periodismo a través de investigaciones, celebridades, ciencia, deportes y otros géneros.
	Diversidad de tipos de audiencia	Reconocer las diferentes necesidades, preocupaciones y expectativas de cada miembro de los distintos grupos sociales, incluso quienes tienen discapacidad, dependiendo de la edad, género, nivel de alfabetización, ocupación, ubicación u otra categoría (es decir, padres, jóvenes, hombres y mujeres, entre otros).
	Diversidad de temas	Ocuparse de los intereses de las personas con discapacidad y reflejar una amplia variedad de sus temas en la sociedad para que se los incluya en el debate público (es decir, la política y las próximas elecciones, los negocios, las actividades ociosas y el crecimiento del turismo accesible, las reformas sociales y la accesibilidad en las ciudades, el cambio climático y la economía sustentable, entre otros).

Cuadro 4. Factores de evaluación

Al evaluar si la **caracterización y la representación** de las personas con discapacidad en los medios es **justa, equilibrada e imparcial**, se deben considerar los siguientes cinco factores, con el cuadro en verde donde se destaca lo que se debe alentar y con los cuadros en gris donde se detalla lo que se debe evitar:

	Información y representación consciente	Reconocer que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que otras personas, son ciudadanos activos que toman sus decisiones informadas y se involucran en el debate público y en la creación de riqueza de la sociedad. Los medios garantizan la información consciente de la discapacidad y de que haya una representación equitativa en la pantalla.
	Lenguaje ofensivo y discurso de odio	Comunicar y utilizar lenguaje que incita a la hostilidad, discriminación o violencia contra las personas con discapacidad por sus características comunes y distintivas.
	Caracterización negativa	Describir a las personas con discapacidad, a sus familias u organizaciones y temas relacionados en forma negativa o en términos hirientes que deriven en una percepción pública, conductas y actitudes desequilibradas, mientras se refuerza el estereotipo, el estigma y la discriminación.
	Representación limitada o carentes de representación	Situación en la que las personas con discapacidad y los temas relacionados carecen de representación o no están representados debidamente en los medios. También está ligada al tokenismo, por el que la inclusión de los grupos carentes de representación es un esfuerzo simbólico para demostrar que una historia es igual o diversa.
	Ausencia	Situación en la que las personas con discapacidad y los temas relacionados son invisibles en los medios.

Las políticas y prácticas editoriales conscientes e inclusivas abarcan **mecanismos** apropiados de **planificación, control e información** que analizan sistemáticamente y representan de manera crítica a las personas con discapacidad en los medios. Esos mecanismos de control deben abordar las representaciones positivas y negativas en los medios y los problemas que surjan. Un equipo diverso de narradores, que incluya personal con discapacidad que están conscientes de la caracterización negativa y de la carencia de representación de las personas con discapacidad en los medios, debería identificar los «puntos ciegos» y ocuparse de los sesgos.

Otro paso importante hacia una caracterización consciente y una representación justa de las personas con discapacidad es llevar a cabo **consultas con las organizaciones de la sociedad civil**, en especial, las que se dedican a las personas con discapacidad. Esto se recomienda particularmente cuando se planifica y se implementan campañas de información públicas para crear conciencia de los derechos y libertades de la gente, lo que puede tener un impacto para cambiar los obstáculos actitudinales que enfrentan las personas con discapacidad.



Véase Tabla 4. Representar a las personas con discapacidad

Estándares y pautas internacionales

- El artículo 8, párrafo 2 (c) de la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** **alienta** «a todos los organismos de medios a caracterizar a las personas con discapacidad de una manera consistente con el propósito de esta Convención». Este artículo se enfoca en la importancia de crear conciencia acerca de las personas con discapacidad. Está vinculado a otros artículos, a saber, el artículo 9 sobre accesibilidad, el artículo 21 sobre libertad de expresión y el artículo 29 sobre participación en política y en la vida pública. El instrumento normativo también invita a los Estados parte que lo ratificaron a adoptar «medidas inmediatas, eficaces y apropiadas» para crear conciencia y combatir los estereotipos y los prejuicios.
- En 2019, la UNESCO publicó un documento junto con la OIT sobre el desarrollo de las capacidades de profesionales en los medios en China. **Este documento tiene la finalidad de generar más conciencia y comprensión entre profesionales y comunicadores de los medios sobre los temas de discapacidad y la diversidad de las personas con discapacidad y sus situaciones.** Estas versiones actualizadas incorporan dos capítulos adicionales sobre: 1) acceso libre de obstáculos a la información y comunicación y temas relacionados con la información mediática y 2) informar sobre emergencia pública e igualdad para las personas con discapacidad en respuesta a los temas más apremiantes que surgieron en la pandemia de COVID-19.¹⁰
- **Las Pautas para los Medios de la OIT** sobre Personas con Discapacidad brindan consejos prácticos a los medios sobre la manera de promover imágenes positivas e inclusivas de mujeres y hombres con discapacidad y estimular un entorno de no discriminación y de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en todos los niveles de la economía y de la sociedad.¹¹
- La Corporación Británica de Radiodifusión (BBC) ha publicado **Estándares editoriales y Pautas editoriales** que enumeran la importancia de proteger la libertad de expresión y los grupos vulnerables, para aumentar su visibilidad y representación y para brindarles un servicio de calidad. Esto demuestra el compromiso de la BBC de ser un organismo inclusivo y accesible a todos los tipos de audiencia y realizar «adaptaciones razonables» al contenido.¹²
- La cadena de medios *Al Jazeera* ha introducido una **serie de pautas para sus estándares editoriales** para mantener los niveles más altos en las noticias, temas de actualidad y programación. El artículo 9.2 del documento brinda detalles sobre el modo de informar incluyendo la discapacidad, el uso apropiado de la terminología, referencias a los instrumentos normativos e información práctica sobre la forma en que se debe conducir una entrevista a las personas con discapacidad.
- Basado en los datos recogidos de más de quince mil personas de entre 13 y 49 años en quince países en todo el mundo, el estudio realizado por Viacom/CBS, "La audiencia mundial quiere estar mejor representada en las pantallas" reveló la responsabilidad y la urgencia que existe para garantizar que todos los grupos e identidades estén representados en televisión y en las películas. El estudio examina los múltiples aspectos de la diversidad, lo que incluye raza y etnia, identidad de género, sexualidad, discapacidad, entre otros temas.¹³

Igualdad de género y de personas con discapacidad en los medios

La discapacidad es una importante dimensión en la experiencia personal, pero no es integral. La perspectiva de género es clave para definir el poder, el privilegio y las oportunidades que algunas personas tienen y que otras no tienen en la sociedad.

Como constructo social y sustento biológico, el género influye el modo en que se espera que las mujeres y los hombres actúen, el modo en que se los perciben y valoran, los tipos de roles que desempeñan y las oportunidades que aprecian. Debido a otros factores socioculturales, es decir, raza, etnia, cultura y lenguaje, las personas con discapacidad enfrentan muchos obstáculos en cuanto al acceso a la educación, entorno ocupacional, ubicación geográfica, entre otros. Si bien hombres y mujeres enfrentan muchos desafíos, las niñas y las mujeres con discapacidad tienen más posibilidades de enfrentar múltiples formas de discriminación, exclusión, violencia, abuso y marginación grosera que sus pares masculinos gracias a sus roles socioculturales y la perspectiva de género.

Dado los bajos niveles de **participación, acceso y representación** de las mujeres en los medios, existe un alto riesgo de que las niñas y las mujeres con discapacidad puedan ser injustamente representadas e incluso estereotipadas, victimizadas, cosificadas, sexualizadas o ser objeto inspiracional más que ser competentes en el aspecto académico y profesional, con salarios y oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Los medios también deberían saber que cuando se informa sobre discapacidad, la caracterización de los niños y los hombres con discapacidad y los roles que desempeñan, comportamiento y expectativas en la sociedad deberían considerarse como cuestiones sensibles acerca de la representación de características y atributos "masculino", dado que esto conduciría a conceptos erróneos en la sociedad. Al informar y hacer narraciones representativas de manera justa, equilibrada, consciente e inclusiva deberán tener en cuenta la diversidad de experiencias y necesidades de las niñas y mujeres, los niños y hombres con discapacidad que provienen de distintos entornos. Además, deberán reconocer que las diferentes identidades y factores sociales y culturales pueden crear diferentes patrones de desventajas y exclusiones.

Un **enfoque que incorpore la perspectiva de género** sería el típico caso del modo de informar basado en los derechos humanos. Incorporar la perspectiva de género y alcanzar mayor igualdad de género en los medios se puede lograr de dos maneras:

- concientizar a profesionales de los medios sobre la importancia de **informar teniendo en cuenta la perspectiva de género**, y
- representar y motivar **acciones de carácter transformador en materia de género en el lugar de trabajo** y, a nivel nacional, adoptar políticas y prácticas que respondan a las perspectivas de género.

Ya sea que las intervenciones sean teniendo en cuenta el género o tomando medidas de carácter transformador, esto exigirá que se integre la igualdad de género en las políticas y prácticas de la sala de prensa y matizar la narrativa con la **interseccionalidad** (es decir, género, raza, etnia, edad, sexualidad, clase, capacidad, cultura, religión y condición). Esto captaría las diferentes experiencias de vida de las mujeres y los hombres, mientras que el trabajo de investigación harían responsables de marginación a culpables y autoridades.

La Parte 1 del Manual introduce los aspectos fundamentales sobre el modo de informar teniendo en cuenta el género con relación a las personas con discapacidad, mientras que el enfoque de carácter transformador en materia de género se discute en la Parte 3. Los aspectos del uso del lenguaje inclusivo sobre discapacidad se introducen en la siguiente sección.

Informar teniendo en cuenta el género es la práctica de generar contenido mediático de modo en que se tome conciencia de las desigualdades de género y se represente de forma justa a las mujeres y los hombres. En los medios, informar teniendo en cuenta el género es considerado un principio fundamental de la producción mediática profesional, similar al de los valores de exactitud, relevancia, equilibrio e imparcialidad.¹⁴

Un panorama más holístico de las personas con discapacidad podría surgir a través de diferentes:

- formas de medios de noticias y temas de actualidad (periódicos),
- tipos de cobertura (reportajes, comentarios, análisis, características y documentales),
- segmentos de los medios (páginas especiales sobre temas específicos y programas sobre distintos tópicos),
- representaciones de las opiniones de las niñas y las mujeres, incluso las de niñas y mujeres con discapacidad.

En la actualidad, existen varias herramientas, instrumentos de evaluación y prácticas disponibles para profesionales de los medios, que garanticen la información teniendo en cuenta el género. Estas

poseen conceptos en común que se pueden aplicar al modo de informar sobre mujeres y hombres con discapacidad. Se brindan más detalles en las tablas en la Parte 4 de este Manual.

Si bien el tema del uso del lenguaje adecuado en temas de discapacidad se discute a continuación, también es importante destacar que la igualdad de género en la caracterización y representación depende, en gran medida, de la **elección del lenguaje**. Dado que muchos lenguajes marcan el

género, es esencial la utilización del lenguaje inclusivo con perspectiva de género, junto con el cuidado puesto al formular expresiones y construir oraciones sobre discapacidad para evitar la exclusión.



Véase tabla 5. Informar sobre la discapacidad teniendo en cuenta el género

Manuales y herramientas sobre la igualdad de género

- La publicación de ONU Mujeres **Intersectionality Resource Guide and Toolkit** [Guía práctica sobre interseccionalidad] reflexiona sobre la necesidad de abordar sistemas sociales complejos que no se tienen en cuenta y que pueden ensombrecer o negar la protección de los derechos humanos. Genera conciencia sobre la necesidad de diseñar programas y políticas que aborden eficazmente la discriminación por discapacidad, además de las personas que están atravesadas por toda forma de discriminación múltiple y cruzada.¹⁵
- La publicación de la UNESCO **"Informar sobre la violencia contra las mujeres y las niñas: manual para periodistas"** avala a profesionales de los medios a informar sobre los distintos tipos de violencia que se ejerce contra las niñas y las mujeres, que les pueden generar algún tipo de discapacidad permanente. El documento también brinda una serie de recomendaciones, criterios y recursos para informar con mejor calidad¹⁶ y contribuye a la implementación de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1993.
- La publicación de la UNESCO **"Indicadores de género para medios de comunicación"** (GSIM) brinda un amplio marco de indicadores para evaluar la sensibilidad en materia de género en las operaciones y contenidos mediáticos. También abarca los temas de la intersección entre el empoderamiento de las mujeres y el desarrollo de los medios, con un enfoque en los aspectos de la igualdad y el género en la diversidad social que existe en los medios.¹⁷
- La publicación de la UNESCO y de ONU Mujeres **The Big Conversation. Handbook to Address Violence against Women in and through the Media** [El Gran Tema de Conversación. Manual Práctico sobre la violencia contra las mujeres en y a través de los medios] no solo da un paso más allá de las representaciones de género en los medios, sino que además alienta a las organizaciones mediáticas a fortalecer el ambiente propicio, promover los enfoques institucionales positivos e involucrarse junto a los medios para transformar las normas sociales.¹⁸
- En 2019, la Comisión electoral nacional independiente de Nigeria elaboró un **Código de ética** que establece principios para periodistas, a fin de promover los procesos democráticos que reflejen las opiniones de las poblaciones marginadas, incluso a las personas con discapacidad. El Código también insta a los medios a "no publicar o poner al aire comentarios u opiniones editoriales abusivas que denigren a las personas o grupos según su discapacidad, raza, etnia, tribu, género o creencia".
- Las partes interesadas aplican e integran cada vez más la igualdad de género. Algunos manuales sobre igualdad de género, como el de la PNUD **Ten Principles of Gender-Responsive Communications for Development** [Diez principios fundamentales sobre comunicación para el desarrollo con perspectiva de género], invitan a todas las personas a adquirir habilidades comunicacionales con perspectiva de género y utilizarlas en cualquier tipo de comunicación.¹⁹
- **La Base de datos de información sobre igualdad de 2023**²⁰ de la Asociación de Noticias en línea (ONA) ayuda a profesionales de los medios a alcanzar e involucrar a las comunidades que históricamente no han estado suficientemente representadas o ha estado mal representadas en el periodismo. A través de esta base de datos, profesionales de los medios pueden progresar en sus investigaciones incluyendo la identificación de fallas en el acceso a la información, ganarse la confianza de la comunidad y defender el compromiso de la audiencia en el liderazgo de la sala de prensa.

Uso del lenguaje inclusivo sobre discapacidad

Escribir sobre discapacidad representa un desafío porque no todo el mundo está de acuerdo con qué lenguaje es el adecuado. Aún en la comunidad de personas en situación de discapacidad, existen debates acalorados sobre la utilización de algunas palabras y frases.

El lenguaje sobre discapacidad, al igual que cualquier otro lenguaje, evoluciona constantemente. Palabras y términos que eran aceptables hasta hace algunos años ahora son consideradas ofensivas en su mayoría. Es muy importante utilizar la terminología adecuada dentro del contexto y que esté alineada con los instrumentos normativos, a saber, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Además, en los medios, profesionales se enfrentan al desafío de tener que utilizar un lenguaje que pueda ser comprendido fácilmente por una amplia audiencia.

El uso del lenguaje inclusivo sobre discapacidad en las historias debe ser matizado y empleado junto con otros manuales de lenguaje que aborden el tema de los distintos tipos de discriminación que, tal vez, no esté reflejado en los manuales exclusivos para el uso inclusivo sobre discapacidad. El lenguaje **también puede expresar estereotipos profundamente arraigados en la historia y cultura y actitudes prejuiciosas** hacia las personas con ciertas condiciones y diferencias que, a su vez, perpetúan la imagen negativa de las personas con discapacidad en la sociedad. De igual manera, el lenguaje utilizado en los medios puede crear preconcepciones que causan daños y perjuicios.

Se deben evitar algunos temas que quedaron fuera de moda, por completo, y que son considerados ofensivos casi universalmente. Profesionales de los medios deben consultar los **manuales para el uso del lenguaje inclusivo sobre discapacidad** publicados por las organizaciones correspondientes. Quienes entrevistan también deberán informarse acerca de cualquier conducta o terminología involuntaria de auto discriminación. Los equipos editoriales pueden tener en cuenta el desarrollo de sus propios manuales para acercarse a una audiencia más amplia y más diversa, en términos lingüísticos, y con la finalidad de cubrir temas muy especializados.

Profesionales de los medios también pueden preguntarles a quienes serán sujetos de la historia a narrar de qué manera describir su persona y su discapacidad y, de ser necesario, sugerir algunas alternativas más aceptables. Por ejemplo, algunas personas pueden preferir que se las trate como

personas Sordas, mientras que otras prefieren que se las trate como personas con sordera o con discapacidad auditiva. Cuando se utiliza un servicio de interpretación en lengua de señas para traducir el contenido mediático, es mejor priorizar el idioma de la audiencia propia del lugar (nacional), a menos que el contenido esté dirigido a una audiencia más internacional, en cuyo caso se prefiere el uso de la Lengua Internacional de Señas.

Los manuales para el uso inclusivo del lenguaje sobre discapacidad pueden ser muy amplios en algunos idiomas, pero al traducir el contenido puede representar un verdadero desafío, especialmente, cuando se utilizan herramientas de traducción autorizadas, incluso las que están asistidas por la inteligencia artificial. Se debe prestar mucha atención cuando se traducen términos e historias a otros idiomas que no se hablan tanto, como en el caso de las lenguas indígenas. Por ejemplo, la audiencia de los pueblos indígenas pueden necesitar adaptaciones socioculturales y lingüísticas y miembros de su comunidad para que verifiquen el uso de los términos. Algunos términos utilizados con frecuencia como discapacidad y deficiencia podrían tener un significado completamente diferente en lenguas indígenas y su respectiva cultura o incluso contradecir las perspectivas, visiones del mundo, creencias tradicionales y prácticas de las comunidades indígenas.

Las tablas 6 y 7 de la Parte 4 del Manual brindan información sobre consideraciones claves cuando se elige el lenguaje para narrar historias y una lista de palabras, términos y frases, incluso las que deben evitarse y las que deberían usarse como alternativas sugeridas. Es importante elegir el lenguaje más inclusivo según contexto y objetivo. El glosario que se brinda al final de este Manual también puede ser una referencia.

A medida que el campo terminológico sobre discapacidad continúa evolucionando, la elección del lenguaje también puede depender del contexto nacional o de las preferencias individuales u organizativas. Por ejemplo, al informar sobre temas de salud se puede requerir el uso de terminología médica o puede suceder que ciertos términos sean culturalmente menos aceptables y, por lo tanto, engañosos en otros marcos mediáticos referenciales, en especial, los que tratan temas sociales o de derechos humanos.



Véase tabla 6. Consideraciones fundamentales al momento de elegir el lenguaje



Véase tabla 7. Lista de palabras, términos y frases

Manuales para el uso del lenguaje inclusivo sobre discapacidad

- Las **Directrices de las Naciones Unidas para una Comunicación Inclusiva de la Discapacidad** conforma una herramienta práctica para el personal de las Naciones Unidas sobre el modo de comunicarse con las personas con discapacidad.²¹ Como parte de los esfuerzos para implementar la Estrategia de Inclusión de la Discapacidad de las Naciones Unidas en 2019, este documento fácil de leer explica los términos claves, presenta historias positivas y brinda evidencia de información accesible en línea.
- La Oficina en Ginebra de las Naciones Unidas brinda acceso en línea a las **Directrices para un lenguaje inclusivo en el ámbito de la discapacidad**, una herramienta que puede servir de documento de referencia y que incluye una lista de términos agrupados por categorías, términos recomendados y los que deben evitarse.²²
- El Centro Nacional de Discapacidad y Periodismo de la Universidad de Arizona ha publicado una versión actualizada sobre su **Manual de redacción acerca de discapacidad** en inglés y en español, destinado a periodistas y profesionales que informan o escriben sobre personas con discapacidad. Este manual ofrece información y consejos sobre casi cien palabras comúnmente utilizadas —desde "Adicto, adicción" hasta "Tratamiento, centro de tratamiento, centro de rehabilitación, centro de desintoxicación".²³

Traducción del lenguaje inclusivo sobre discapacidad

- El Centro Nacional de Salud Mental: investigación, información y desarrollo laboral de Nueva Zelanda ha publicado **Te Reo Hāpai - "El lenguaje del enriquecimiento"**, que contiene más de doscientas palabras, términos y *whakataukī*—proverbios que forman una parte importante de la cultura maorí—. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha sido traducida al lenguaje *Te Reo Māori*, y estos esfuerzos representan un importante paso adelante para reconocer la participación política y posibilitar la integración significativa de las perspectivas de las comunidades indígenas en cuanto a las deficiencias y las discapacidades.²⁴
- La Comunidad Sorda es diversa y sus miembros se identifican como personas Sordas, personas sordociegas, personas con discapacidad auditiva, personas sordomudas y personas hipoacúsicas. Hay variaciones sobre la forma en que una persona presenta sordera, el nivel auditivo, edad en que tuvo la sordera, entorno educativo, método comunicativo e identidad cultural. El modo en que cada persona se identifica a sí misma es personal y puede reflejar su identificación con la Comunidad Sorda, su capacidad auditiva o la edad estimada en que presentó la discapacidad. La Asociación Nacional de personas Sordas en los Estados Unidos brinda respuestas a las preguntas frecuentes (acerca de la comunidad y la cultura), incluso el uso del lenguaje adecuado y la terminología. Cuando se tengan dudas, es mejor preguntar a la persona cómo quieren que se las identifiquen.²⁵

Normas sobre contenido dañino

El artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad exige a todos los Estados parte **a que alienten a todos los medios a representar a las personas con discapacidad según los lineamientos de la Convención**. La prohibición de discriminar es fundamental para la protección de los derechos humanos y atraviesa todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

Los medios son fundamentales a la hora de facilitar el diálogo y el debate libre y abierto. **Dan voz a las perspectivas y opiniones divergentes**, al

promover los valores de la tolerancia, el respeto y la apreciación de la rica diversidad de nuestro mundo, nuestra cultura, las formas de expresión y de lo que nos hace humanos. Sin embargo, los medios, especialmente las plataformas públicas de redes sociales, también pueden ser un lugar de indiferencia para diseminar ideologías intolerantes, los puntos de vista extremos y los "discursos de odio" cuando se está conectado y cuando no se lo está.

Los marcos de referencia regulatorios para medios pueden proteger los intereses de las personas con discapacidad con relación a la difusión del contenido, además del contenido que se distribuye a través de las plataformas digitales, siempre que los entes regulatorios y sus entidades designadas sean independientes de los sectores gubernamentales y comerciales. Además, varias jurisdicciones y tribunales brindan protección a través de las leyes y políticas que abordan los discursos extremistas sin infringir ni los estándares regulatorios del contenido y la publicidad de los medios ni los intereses de las personas con discapacidad y su derecho a ejercer la libertad de expresión y de opinión.

Se debe utilizar en los medios lenguaje no discriminatorio, y se debe evitar la viralización de contenido que, posiblemente, **promueva la intolerancia y la violencia**. Se deben considerar también los aspectos de la discapacidad relacionados con la interseccionalidad, a saber, la **discriminación basada en cuestiones de género, raza, orientación sexual, etnia, edad** o alguna otra característica que pueda motivar la intolerancia y la discriminación.

Al tratar temas relacionados con el discurso extremista y de odio y al saber que las personas con discapacidad pueden tener acceso limitado y enfrentar obstáculos para participar en la vida política, cultural, social y económica, los medios deben **ofrecer un espacio para el diálogo abierto** y brindar una plataforma y herramientas para que las personas con discapacidad expresen sus puntos de vista y opiniones. A los medios se les encarga que **brinden información imparcial** e ideas en la sociedad sobre personas con discapacidad, mientras se tiene en cuenta su dignidad, privacidad, consideraciones éticas y otros aspectos socioculturales. Por lo tanto, se deben garantizar la **accesibilidad convencional** de los servicios y contenidos mediáticos a fin de crear condiciones de igualdad para que las personas con discapacidad participen de la vida política y cultural. Esto también garantizará que las personas con discapacidad puedan rever su **derecho a réplica en caso de que exista representación insuficiente o desinformación**. En particular, esto es importante porque las personas con discapacidad no tienen acceso en igualdad de condiciones a los medios debido a la **representación insuficiente o, incluso, a la ausencia de representación en la programación mediática**, además de estándares técnicos que permiten **contenidos y servicios mediáticos accesibles, universales y al alcance** de todos los tipos de audiencia que están incompletos o sin cumplir.

Existen diversas **herramientas y técnicas para sopesar y controlar los discursos extremistas y de odio**, que pueden variar según el contexto, las entidades participantes y la plataforma, que son útiles para restringir la discriminación contra las personas con discapacidad cuando se está en línea y cuando no se lo está.

Además, es importante destacar que, en todos los países, la mayoría de las leyes sobre difusión mediática establece el marco regulatorio para los servicios de difusión que incluyen las típicas reglas sobre contenido de programación y publicidad. Estas reglas, creadas a partir de instrumentos y principios normativos, **exigen a las organizaciones de medios que investiguen las denuncias sobre posibles incumplimientos de las cláusulas contenidas en los códigos de difusión mediática**. Se debe controlar con atención los discursos extremistas y de odio en los medios contra las personas con discapacidad y se deben revisar necesariamente los códigos y directrices, en particular, en lo que respecta a la respuesta de la audiencia como parte de cualquier difusión, ya sea en forma análoga, satelital o digital.



Véase tabla 8. Algunas técnicas para detectar y prevenir los discursos extremistas y de odio contra las personas con discapacidad



Véase tabla 9. Tipos de denuncias y cómo resolverlas

Uno de los argumentos comunes para restringir el lenguaje extremista contra las personas con discapacidad es el del infligir **daño psicológico e incluso físico**, también llamado "delitos motivados por el odio", a quienes pertenecen a la comunidad de personas en situación de discapacidad.

Normas sobre discurso de odio

- El documento de la UNESCO de 2021, **Hacer frente al discurso de odio en las redes sociales: desafíos contemporáneos** señala la forma en que se puede generar y viralizar a muy bajo costo el discurso de odio en línea. No pasa por un proceso de edición como cualquier otro texto escrito y experimenta muchos niveles diferentes de exposición en relación con la popularidad de la publicación. Además, se puede publicar en diversos países al mismo tiempo, dado que los servidores y oficinas de las plataformas no necesitan estar ubicadas en el mismo país que la persona usuaria y su público objetivo. El documento introduce algunas herramientas para aprender a detectar el discurso de odio y recomendaciones para prevenirlo en línea.²⁶
- Las **Normas comunitarias de Facebook** se refieren a las políticas aplicadas para los discursos de odio en línea. Los términos y condiciones de Facebook prohíben la publicación de contenido que sea dañino, amenazante o que tenga la posibilidad de incitar a la violencia y al odio. En sus normas comunitarias, Facebook establece que eliminará el contenido del discurso de odio, incluso el contenido que ataque directamente a las personas en función de raza, etnia, nacionalidad, religión, casta, orientación sexual, sexo, género o identidad de género, discapacidad y enfermedad grave.²⁷
- El Foro Europeo de la Discapacidad (EDF) publicó un informe de situación llamado **EDF position and recommendation on hate speech and hate crime**, [Posición y recomendación del EDF acerca del discurso de odio y el delito motivado por discriminación], en el que se establece que las personas con discapacidad tienen más posibilidades de ser víctimas del discurso de odio y de delitos motivados por discriminación. Este es el caso, en particular, de las niñas y las mujeres con discapacidad y las personas con discapacidad intelectual y psicosociales que se enfrentan a mayores riesgos de acoso, violencia y delitos, incluso el aumento de casos en la era digital.²⁸

Investigar temas de discapacidad

El periodismo de investigación debe incluir la discapacidad como un tema sobre el que vale la pena indagar y declararlo de interés público. Al investigar sobre discapacidad, los medios contribuyen a la justicia y a la responsabilidad social.

Se puede llevar a cabo el periodismo de investigación sobre temas relacionados con la discapacidad a diferentes niveles, al abordar las medidas que toman los responsables, a nivel internacional, regional, nacional y local, además de realizarlo desde diferentes perspectivas (es decir, sobre temas familiares y apoyo, instituciones educativas y cumplimiento de los requisitos de inclusión educativa, desarrollo accesible en ciudades y municipalidades o gasto público, diseño universal de los productos y servicios, entre otros).

Primero y principal, al abordar temas sobre discapacidad, es importante conocer que la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad tiene un elemento de control, procedimientos y mecanismos** establecidos a nivel nacional, regional e internacional, como todos los tratados e instrumentos normativos internacionales sobre derechos humanos jurídicamente vinculantes.

La Convención exige que los Estados parte designen uno o más **ejes temáticos** en el gobierno para asuntos relacionados con su implementación.

Además, le brinda especial atención al mecanismo de coordinación que facilita tomar medidas en todos los sectores y niveles y brindar un espacio para aplicar medidas correctivas.

A nivel internacional, el **Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** y la **Conferencia de los Estados parte** están involucrados en los controles. El Comité es el organismo de especialistas independientes que controlan la implementación de la Convención, mientras que los Estados parte están obligados a entregar informes periódicos al comité sobre las medidas adoptadas y el progreso alcanzado durante los dos años de aceptar la Convención y, en adelante, cada cuatro años, según las directrices que se emitan.

Los medios **contribuyen a la implementación** de la Convención a través de su capacidad de movilizar el apoyo público y garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el discurso público. Concientizan acerca de las personas con discapacidad como poseedores de sus derechos y previenen y combaten la discriminación. Además, en su mandato de organismo de vigilancia, **investiga las medidas tomadas y el progreso logrado** tendientes a implementar la Convención.

La tabla 10 en la Parte 4 de este Manual ofrece consejos prácticos y puede resultar útil al conducir una investigación periodística que requiera una

perspectiva más sistemática y profunda sobre ciertos temas. Esto incluye juntar mucha más evidencia, realizar los controles de hechos adicionales y utilizar herramientas de análisis de datos relevantes, a fin de lograr historias más interesantes para la audiencia.



Véase tabla 10. Periodismo de investigación sobre temas de discapacidad

Instrumentos normativos y mecanismos de control

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad exige a los Estados parte que establezcan **mecanismos de control nacional** sin depender del gobierno, por lo general, como una entidad independiente de derechos humanos con el mandato de promover, proteger y controlar la implementación de la Convención (artículo 33).

Concientizar a la población sobre la discapacidad

Según el **artículo 8** de la Convención, sobre concientizar, los Estados parte deben informar lo siguiente:

- Las campañas públicas de concientización dirigidas al público en general, las realizadas en el sistema educativo y las acciones llevadas a cabo en los medios masivos (prensa y televisión, radio, carteleros, espacios públicos, entre otros).
- Las acciones realizadas para concientizar e informar a las personas con discapacidad y otras entidades de la población acerca de la Convención y los derechos que incluye.

Accesibilidad

El **artículo 21** de la Convención se refiere a la libertad de expresión, de opinión, y de acceso a la información, y les exige a los Estados parte informar lo siguiente:

- La creación, en tiempo y forma sin costo adicional, de formatos accesibles y tecnologías adaptadas a diferentes tipos de discapacidad.
- La utilización de las lenguas de señas, el braille, la comunicación aumentada y alternativa y todo otro medio, modo y formato accesible de comunicación que elijan las personas con discapacidad durante sus comunicaciones oficiales.
- Las entidades privadas que brinden servicios al público en general, incluso a través de internet, para informar y brindar servicio en formatos accesibles y utilizables para personas con discapacidad.
- Los medios masivos, incluso los proveedores de información a través de internet, a fin de que hagan sus servicios accesibles para las personas con discapacidad.
- El reconocimiento y la promoción del uso de la lengua de señas.

Participación en la vida política y pública

Otros artículos, por ejemplo, el **artículo 9** de la Convención sobre accesibilidad, también contiene varias disposiciones que garantizan el acceso a la información de las personas con discapacidad, como así también el **artículo 29** sobre la participación en la vida política y pública.

Datos inclusivos sobre discapacidad

- UNICEF. El manual ***Producing Disability-Inclusive Data: Why it Matters and What it Takes*** [Producir datos inclusivos sobre discapacidad: por qué es importante y qué se necesita], explica, desde la estadística, la ausencia de personas con discapacidad en las estadísticas oficiales. Tratar temas de discriminación y promover la inclusión es una preocupación de todos los sectores y se puede lograr a través de la recolección de datos de calidad, y del apoyo y política basados en la evidencia. La producción de datos inclusivos requiere que las personas con discapacidad se involucren en todo el proceso y el resultado de la recolección de datos. Esto ayudará a garantizar que las experiencias y necesidades se vean reflejadas adecuadamente en la evidencia que se genera.²⁹
- ACNUDH. Todos los Estados parte que han ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad deben presentar **informes periódicos al Comité**, que es el órgano de especialistas independientes, sobre el modo en que se implementa el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Los Estados parte deben presentar informe dentro de los dos años de ratificada la Convención y luego cada cuatro años (según el artículo 35). Existe un procedimiento separado para las denuncias y las consultas, y un repositorio de mecanismos de control independientes.³⁰
- El Grupo de Washington de **Datos Estadísticos sobre Discapacidad** promueve estadísticas de salud enfocadas en el desarrollo de medidas sobre discapacidad que sean aptas para la realización de censos y encuestas nacionales. El objetivo es el de brindar información sobre discapacidad que sirva de parámetro en todo el mundo.
- La Oficina Nacional de Estadística de Canadá junto con la Oficina de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC) brindan **datos y análisis gubernamentales sobre accesibilidad** y estadísticas relacionadas con la discapacidad, el género, la diversidad y la inclusión.³¹
- El Manual de estilo del centro Dart sobre **Periodismo y Trauma** está diseñado como una referencia rápida y autorizada para personas que trabajan como periodistas, editoras y productoras que tienen cierres de edición ajustados. Incluye directrices basadas en evidencia sobre la elección de noticias, la utilización del lenguaje y la ética al informar sobre el impacto del trauma en las personas, las familias y las comunidades. Además, incluye recomendaciones para la utilización adecuada del enfoque psicológico relevante y la terminología científica y las consideraciones especiales que se deben realizar al momento de informar sobre temas cargados de traumas significativos, como son el racismo y la violencia sexual.³²
- La Red Mundial de Periodismo de Investigación ha publicado un **Manual para reportajes** sobre el modo de investigar los temas que impactan en las personas con discapacidad, medidas limitadas para remover obstáculos, además de medios brindados para que no se los olvide como uno de los grupos minoritarios de mayor interseccionalidad.³³
- El consorcio **Deaf Journalism Europe (DJE)** tiene como objetivo reforzar el periodismo para personas Sordas en Europa al crear una red colaborativa de medios gestionados por personas Sordas. Con un enfoque innovador, colaborativo, diverso, imparcial y de calidad, este proyecto financiado por la Unión Europea busca abordar la brecha significativa que existe en el periodismo para personas Sordas y el acceso a los medios, y explorar modelos de negocios para organizaciones de medios gestionados por personas Sordas, a fin de mejorar su sostenibilidad financiera. El DJE desarrolla la capacidad de profesionales mediáticos para que generen contenido de noticias en lengua nacional de señas en los organismos de medios gestionados por personas Sordas, hecho a la medida de la audiencia y otros accionistas en toda Europa.³⁴
- "Exponiendo lo Invisible: El Kit" es un recurso colaborativo, de autoaprendizaje que brinda **técnicas y herramientas de investigación** utilizadas por quienes tienen experiencia en investigación de manera más accesible para las personas y las comunidades que se sienten motivadas a comenzar sus propias investigaciones, recoger y verificar información, crear evidencia y generar mayor comprensión de los temas, sin perder de vista las consideraciones éticas y de seguridad.³⁵

Entrevistar e interactuar con personas con discapacidad

A fin de garantizar que la entrevista es justa, precisa y relevante para todo tipo de audiencia, profesionales de los medios, tal vez, necesiten mejorar su capacidad de comunicación, la forma de interactuar o de entrevistar a una persona con discapacidad.

Profesionales de los medios, tal vez, no sepan el modo de hacer sentir cómoda a una persona, la forma en que deben preguntarle a esa persona sobre su discapacidad, o bien, qué adaptación de acceso razonable podría necesitar. Además, les preocuparía la falta de experiencia para formular buenas preguntas, sentir vergüenza o provocar ofensas. Estas preocupaciones ayudan a explicar por qué no hay entrevistas a personas con discapacidad.

Al entrevistar a una persona con discapacidad, es útil recordar que existen ideas equivocadas acerca de la discapacidad debido a la falta de concientización e información y porque hay una representación limitada de las personas con discapacidad. Antes de conducir una entrevista, es importante asegurarse de que la persona **está cómoda hablando de su discapacidad**. De lo contrario, hay que ser respetuoso y no seguir insistiendo en divulgar de más durante la entrevista misma. A las personas que operan cámaras y fotografían, que capturan las vidas de las personas con discapacidad, se les alienta a tratar a las personas entrevistadas de manera normal e igualitaria, pero con conciencia ambiental y sensorial. Quienes operan las cámaras deben tener cuidado de no "deshumanizar" a la persona utilizando dispositivos de asistencia. Centrarse en la silla de ruedas o en el audífono deja a la persona fuera de la toma. Por otro lado, también existe la tendencia de cortar o eliminar visualmente los signos de discapacidad en la toma. Se recomienda consultar a los expertos o colegas con discapacidad o, simplemente, pedirles consejo a las personas entrevistadas.

Al entrevistar a una persona Sorda, hay que asegurarse de que tenga asignada a quien le **interprete en su lengua nacional de señas**. Por ejemplo, algunas personas inmigrantes Sordas pueden entender la lengua internacional de señas mejor que el idioma del país en donde habitan en ese momento, mientras que no toda la gente Sorda puede entender fácilmente la lengua internacional de señas.

Profesionales de los medios, que también están involucrados en la producción de **mensajes**

comerciales y anuncios sociales, deben saber de la necesidad de representar a mujeres y hombres con discapacidad de una forma justa. Se debe garantizar la ecuanimidad en la publicidad (voz e imagen, voz en off, poseer una actitud firme más que una actitud pasiva y tener una postura especializada o con opinión formada y otras orientaciones externas o sociales, por ejemplo, si la persona vive sola o en familia) y una participación ciudadana activa (es decir, en las elecciones). Se espera que, en publicidad, las características tradicionales de la "discapacidad" se equilibren e incluyan representaciones polifacéticas de niños y niñas, mujeres y hombres con discapacidad.

Además, algunos acuerdos de licencias con los entes reguladores de las emisoras pueden prever que estas lleven a cabo una evaluación previa y **retiren publicidades antes de que salgan al aire**. A fin de llevar a cabo esa limpieza, se debe exigir prueba de que las personas con discapacidad estuvieron involucradas activamente en la creación de la historia, y fueron consultadas durante el desarrollo y la producción del contenido y el diseño de la campaña publicitaria.

Las personas profesionales de medios pueden comenzar por preguntar lo básico a las personas que están por entrevistar, filmar o fotografiar. La tabla 12 brinda una lista de preguntas frecuentes que se pueden utilizar al conducir una entrevista a personas con discapacidad.



Véase tabla 11. Entrevistar a personas con discapacidad



Véase tabla 12. Preguntas básicas

Los profesionales de los medios, que también participan en la producción de contenido mediático, incluidos mensajes comerciales y anuncios sociales, deben ser conscientes de la necesidad de una representación justa de mujeres y hombres con discapacidad.

Coberturas en situaciones de crisis, desplazamientos, desastres naturales y problemas ambientales

En situaciones de crisis, puede llegar a ser muy desafiante para las personas con discapacidad recibir información y expresar su punto de vista y opinión ante una respuesta de emergencia debido a los obstáculos discriminatorios de la vida cotidiana.

Entre los muchos problemas temáticos y eventos que cubren los medios, se le debe prestar atención, en especial, a las situaciones de crisis, al terrorismo, los desplazamientos forzados, los desastres naturales, los problemas ambientales u otro evento o período público importante, por ejemplo, las elecciones.

Por lo general, los derechos de las personas con discapacidad **no son prioritarios en esas situaciones. El contenido acerca del salvataje se enfoca principalmente en los problemas que afectan al público en general.** Además, los medios pueden no estar preparados para abordar las necesidades de las personas que tengan una nueva discapacidad reciente, tanto física como psíquica. También puede ser desafiante informar sobre la rápida escalada de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, incluso las que tienen discapacidad.

La información confiable puede ser aún más difícil de obtener porque el personal de los equipos de rescate posiblemente no sepa o no tenga los medios para tratar las necesidades de las personas con discapacidad. La información acerca de planes de evacuación, refugios accesibles, asistencia humanitaria o diseminación de elementos de emergencia, por ejemplo, alimento y medicinas y otros servicios públicos pueden resultar difíciles de acceder. También puede quedar comprometida la comunicación, los canales informativos se pueden usar para diseminar información falsa o para desinformar, quienes están en el poder pueden restringir el acceso a las fuentes creíbles de información e influenciar las decisiones editoriales.

En esas situaciones, el **público depende mucho de los medios.** Por lo tanto, esos medios deben estar preparados y listos para brindar reportajes a toda la población, incluso a las personas con discapacidad. Esto se puede lograr **cuando se desarrolla la capacidad de los medios por adelantado, a fin de que actúen de manera independiente, sean imparciales y trabajen en forma coordinada.**

Responder en forma eficaz puede exigir la creación de nuevos segmentos de noticias, conducir entrevistas sensibles, abordar los traumas personales propios, aplicar estándares técnicos estrictos o más rigurosos para generar y difundir contenido accesible y utilizar nuevas herramientas y tecnología, a fin de informar acerca de las acciones u omisiones de otros actores comprometidos en la situación.

Abandonar a las personas con discapacidad durante una situación de crisis u otro evento o período público importante las vuelve más vulnerables y puede significar, literalmente, la diferencia entre la vida y la muerte. Al informar, es fundamental demostrar sensibilidad en temas de discapacidad, a fin de minimizar el daño y de promover la resiliencia en la sociedad.

En situaciones de crisis y otros eventos y períodos públicos importantes, los medios deben ser responsables ante los desafíos que enfrentan las poblaciones más vulnerables y sus necesidades. Además, deben esforzarse por representar a esas poblaciones de una forma respetuosa. Se debe generar contenido y difundirlo cumpliendo con los requisitos de los estándares técnicos. Se brindan consejos en la tabla 13 y en la Parte 2.



Véase tabla 13. Cobertura inclusiva en situaciones de crisis

Al cubrir crisis, los medios deben estar preparados y listos para proporcionar información creíble a todas las poblaciones, incluidas las personas con discapacidad.

Emergencias humanitarias

- La resolución 2475 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas de 2019 sobre la protección de las personas con discapacidad en situaciones de **conflicto armado** promueve el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad para acceder en igualdad de condiciones a los servicios básicos brindados durante un conflicto armado, incluso al de información y comunicación.
- En 2020, las Naciones Unidas publicó "Informe de políticas: Respuesta Inclusiva de la Discapacidad ante la **COVID-19**" que destaca la forma en que la pandemia afectó a los mil millones de personas con discapacidad en el mundo y recomienda dar una respuesta y recuperación inclusiva de la discapacidad para todas las personas. El informe establece que "si no se hacen accesibles los informes de salud pública, el ambiente construido, las comunicaciones y las tecnologías, y los bienes y servicios, las personas con discapacidad no podrán tomar decisiones necesarias, vivir en forma independiente, aislarse o estar en cuarentena en forma segura ni acceder a los servicios públicos en igualdad de condiciones que otras personas".³⁶
- La Carta sobre la inclusión de personas con discapacidad en la acción humanitaria, con la firma de más de setenta partes interesadas de los diferentes países, el sistema de entidades de las Naciones Unidas, la sociedad civil y las organizaciones de personas con discapacidad, establece los principios fundamentales a fin de hacer inclusiva la **acción humanitaria** para las personas con discapacidad.³⁷
- La Oficina de Nevada de Minería y Geología en los Estados Unidos de Norteamérica publicó "Guiones para medios con información sobre la seguridad del público **después de atravesar un terremoto**". Este recurso puede ser útil para cubrir otras situaciones de emergencia de un modo inclusivo.³⁸
- La Revista de Periodismo de la emisora *Al Jazeera* publicó las buenas prácticas para recolectar los datos durante un **terremoto**. Quienes están a cargo de la edición esperan que periodistas realicen un informe basado en datos sobre terremotos que hayan ocurrido en los Países Árabes durante la década pasada. El documento incluye información sobre bases de datos internacionales existentes que controlan continuamente y registran los terremotos, y que se puedan considerar fuentes confiables para controlar los hechos y adaptar las metodologías.³⁹
- La Alianza Mundial para Tecnologías y Ambientes Accesibles (GAATES) brinda servicios en cuanto a diseños universales y accesibilidad de los ambientes construidos. Se han desarrollado varios recursos para ayudar a garantizar que las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas para comunicar, desarrollar, difundir y gestionar la información sea accesible para todas las personas. Por ejemplo, las "Directrices sobre **reducción del desastre** inclusivo: Discapacidad y desastres" están destinadas a abordar la falta de información y prácticas adecuadas sobre políticas y prácticas inclusivas para emergencias ante los desastres, alertas tempranas accesibles y salvataje y evacuación de personas con discapacidad. Se enfoca en estrategias para la reducción del riesgo de desastres inclusiva, desde el trabajo con la comunidad de personas en situación de discapacidad hasta el diseño de una serie de sistemas de alerta temprana accesibles que le lleguen a toda la ciudadanía, además de la emergencia ante el desastre y especificaciones técnicas para el diseño de refugios accesibles, vivienda y transporte.⁴⁰
- La radio resultó ser el medio más eficaz y operativo cuando la infraestructura queda destruida. Los receptores de radio no son caros y no requieren del pago de tarifas para acceder. La página web acerca de las Radiocomunicaciones de emergencia del sindicato internacional de telecomunicaciones (ITU) brinda información sobre radiodifusión para **alertas públicas, reducción del desastre y asistencia**.⁴¹



Parte II

Selasie Sikanku

Periodista de radio, Corporación de Radiodifusión de Ghana

Accesibilidad del contenido y de las operaciones

La generación de contenido para y sobre personas con discapacidad de una manera justa, sin discriminar e imparcial aún está a mitad de camino – **el contenido mediático también tiene que ser accesible para estas personas.**

Obligaciones legales para hacer el contenido accesible

En una sociedad democrática y pluralista, toda la ciudadanía debe tener oportunidades de contribuir a y participar en igualdad de condiciones en el proceso que la afecte. El contenido y los servicios que ofrecen los medios tienen consecuencias sociales. **Por lo tanto, el acceso convencional a los medios no debe ser un obstáculo que excluya a ningún grupo social** (es decir, de tipo físico, informacional, actitudinal, económico [asequibilidad] e institucional).

La evolución digital de los medios ha hecho que estos sean aún más accesibles al brindar una amplia gama de formas de acceso a los servicios y contenidos. Sin embargo, ni toda la ciudadanía ni todas las personas usuarias son capaces de acceder a los servicios y contenidos mediáticos en igualdad de condiciones, debido a su poder adquisitivo, la ubicación geográfica y factores socioculturales y políticos.

Esto presenta un desafío mayor cuando se trata de personas con discapacidad y sus familias. El acceso a los servicios mediáticos, en especial, los que brindan los medios comerciales a través de una suscripción, presentan un desafío adicional. Las personas usuarias con discapacidad, por lo general, se ven forzadas a comprar tecnología de asistencia relativamente cara para poder acceder a esos servicios y contenidos. Más aún, debido a su representación insuficiente en los medios, las personas con discapacidad tendrían que consumir contenido homogéneo y realizado a medida del público en general y sus respectivos intereses, gustos y preferencias lingüísticas y culturales, lo que lleva a una marginación social de las personas con discapacidad.

Muchos países en el mundo, en especial, los que han ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad han comenzado a introducir medidas legales tendientes a garantizar que el contenido y los servicios mediáticos sean más accesibles para las personas con discapacidad. Quienes trabajan profesionalmente en las

organizaciones de medios, principalmente, quienes están a cargo de la generación y difusión de contenido, es probable que tengan que revisar la generación y difusión del flujo de contenido y desarrollar nuevas habilidades, a fin de brindar contenido y servicios accesibles a todo tipo de audiencia. Al hacerlo, **las organizaciones de medios demostrarán su responsabilidad social y facilitarán su transición a la era digital, a fin de generar nuevos ingresos provenientes de la audiencia digital.**

Acceso y accesibilidad

Se define al **acceso** como la habilidad, el derecho o el permiso para direccionar, entrar o utilizar contenido y servicios mediáticos, mientras que la **accesibilidad** es la medida (punto de referencia o precondition para acceder y participar en la sociedad) para evaluar el alcance y el nivel de disponibilidad de los contenidos y servicios mediáticos, a fin de que llegue a la mayor cantidad de personas usuarias posibles, en particular, a las personas con discapacidad, a través de la tecnología de apoyo o acceso a servicios como el subtítulo, las descripciones auditivas y las señas visuales.

Otro término relacionado estrechamente es el de "**diseño universal**", también conocido como "diseño para todo" que se refiere a que todos los ambientes, productos, programas y servicios sean diseñados para y utilizados por todas las personas al máximo posible. Esto elimina la necesidad de adaptar productos y servicios o crearlos especializados para las personas con discapacidad. Las organizaciones de medios, las compañías tecnológicas y los servicios de información digital aplican el principio de diseño universal en la generación y difusión de sus contenidos.

Estándares de cumplimiento y usabilidad

En la actualidad existen varios instrumentos y estándares internacionales que brindan un fundamento sólido para la regulación de los medios en diferentes países. Además, requieren que los servicios y contenidos mediáticos apliquen el principio de **universalidad**. Este se refiere a que los contenidos y servicios mediáticos, en especial los brindados por las emisoras públicas, estén diseñados y generados de tal forma que sean accesibles para todas las personas (esto también está vinculado al concepto de diseño universal para todo).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad obliga a los medios masivos, incluso los servicios de información de internet, a hacer que sus servicios sean accesibles a las personas con discapacidad. Existen varias características importantes que se deben tener en cuenta necesariamente al

momento de hacer el contenido accesible, incluso el diseño universal, como los métodos de comunicación alternativos, los estándares técnicos, las tecnologías y herramientas de avanzada, regímenes y recursos para obtener licencias que se utilizan para mejorar el acceso, la usabilidad, la navegación, el testeado o la interactividad.

Las leyes en algunos países y regiones disponen sobre accesibilidad para las personas con discapacidad. Por ejemplo, la Ley para Estadounidenses con Discapacidad en los Estados Unidos de Norteamérica y la Ley de Accesibilidad Europea (directiva 882 de la Unión Europea de 2019) establecen que las organizaciones brinden **métodos de comunicación alternativos** para las personas con discapacidad visual, auditiva o del habla. Las organizaciones mediáticas son responsables de brindar contenido audiovisual en formatos accesibles para esta audiencia en la Unión Europea.

Las Directrices para la accesibilidad del contenido web (WCAG), publicadas por el Consorcio World Wide Web (WWW), brindan **estándares técnicos** que pueden usar las organizaciones mediáticas para garantizar que el contenido en las redes sea completamente accesible. Abordan el uso de los hipervínculos, diseño de texto, video, audio, texto alternativo (todo tipo de texto), subtítulo y transcripciones. Los medios en todo el mundo están haciendo sus contenidos más accesibles y garantizando que se mantenga la accesibilidad en todas las operaciones. La Unión Europea introdujo la directiva 2102 en 2016 sobre la accesibilidad de los sitios web (WAD) y de las aplicaciones para dispositivos móviles en entidades del sector público, con la que obliga a todo el sector público en la UE a hacer que sus páginas web y aplicaciones para dispositivos móviles sean accesibles.⁴²

De acuerdo con estas normativas, las personas con discapacidad tienen el derecho, en igualdad de condiciones a toda la ciudadanía, a acceder a la información en formato gráfico, de audio, video y digital que se genera y difunde de manera accesible a través de diarios, revistas y otros medios impresos, además de radio, televisión y medios digitales.

Accesibilidad construida en las soluciones tecnológicas

Muchos países les exigen requisitos legales a las organizaciones de medios, independientemente de sus modelos de negocio y difusión de contenido, obligándolos a generar contenido y realizar operaciones mediáticas accesibles para las personas con discapacidad. Este acuerdo, por lo general, incluye, pero no se limita a, el subtítulo, la señalización visual, la descripción auditiva y un menú de navegación que sea fácil de entender para la audiencia con discapacidad.

En estos últimos años, algunas normas han requerido del enfoque gradual, a fin de garantizar que los servicios y el contenido mediático se hagan accesibles para una fecha determinada. Este enfoque requiere que otros generadores y proveedores de servicios, contenido y productos apliquen la accesibilidad en sus procesos de diseño. Como resultado, un creciente número de soluciones tecnológicas, incluso las que se utilizan para la generación y producción del contenido mediático, ahora poseen **características de accesibilidad construida**.

Entre estas soluciones con características de accesibilidad construida se encuentran las soluciones basadas en las tecnologías impulsadas por la IA. Por lo general, se dice que la IA podría ser quien cambie el juego para las personas con discapacidad, con la posibilidad de mejorar su calidad de vida y facilitarles la educación y el empleo, además de ayudarles en su vida cotidiana. Si la IA se diseña de manera inclusiva y con un enfoque centrado en lo humano, abre nuevas oportunidades de mejorar el acceso a la información y al contenido mediático, además de aumentar las posibilidades de integración de las personas con discapacidad. Uno de los pocos ejemplos recientes es la nueva característica que introdujo Apple para accesibilidad cognitiva, junto con las funciones *Live Speech*, *Personal Voice* y *Point and Speak in Magnifier*.⁴³ La aplicación *Seeing AI* de Microsoft, que está disponible en la actualidad en más de setenta países, también incluye el lanzamiento de la cámara que habla para personas ciegas, que utiliza la IA para brindar audio descriptivo preciso a las personas con discapacidad visual.⁴⁴ Otra herramienta útil es *Google Lookout*, alineada con los estándares de la WCAG y los usos de la IA para describir imágenes en la cámara, identificar objetos, leer páginas de texto, y ayudar con las actividades cotidianas, como la de enviar un correo electrónico.⁴⁵ Además, Samsung anunció una nueva manera de ayudar a las personas sordomudas con sus auriculares Galaxy Buds2.⁴⁶

Las herramientas de IA relacionadas con los medios también pueden ayudar a identificar las historias sin denunciar, la desinformación (control de situaciones, búsqueda inversa de imágenes, rastreo de fuentes, entre otros), mejorar la distribución para la audiencia con discapacidad y su involucramiento, facilitar las operaciones administrativas, y demás.

Más aún, las innovaciones de la IA están transformando también las estructuras del trabajo y de la organización en el sector de medios, que pueden brindar una oportunidad de incrementar la contratación de personas profesionales con discapacidad.

Por lo tanto, las organizaciones mediáticas no solo deben conocer los principales parámetros de las herramientas de IA y sistemas de algoritmos que se utilizan en forma ética, sino también informar a la audiencia sobre el uso de la IA.

Los ajustes incluyen, entre otros, **subtitulado, lengua de señas, audiodescripción y una navegación de menú fácilmente comprensible para audiencias con discapacidad.**

Esquemas de licencia abierta

Los esquemas de licencia abierta facilitan a las personas con discapacidad el acceso a los contenidos y servicios mediáticos. Por lo general, el contenido de los esquemas de licencia aplican los estándares y recomendaciones relacionados con el concepto de divulgar contenido accesible, según los términos de la **licencia abierta**.

La licencia abierta les brinda a las personas usuarias los derechos de acceder, reutilizar, reconvertir, adaptar o distribuir los recursos mediáticos. En este sentido, se recomienda que los medios, en particular, las emisoras de servicio público (por ser beneficiarias del financiamiento público al servicio del interés público) consideren la posibilidad de desarrollar, aplicar e implementar las políticas de código abierto o marcos de referencia legales. Entre estas normativas se encuentra el Tratado para facilitar el acceso a obras publicadas para personas ciegas, con deficiencia visual o con cualquier otra dificultad para leer el material impreso. Este tratado, administrado por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) invita a las entidades a hacer que sea más fácil la **producción y la transferencia internacional** de libros especialmente adaptados para personas ciegas o con discapacidad visual.

Las recomendaciones de los **Recursos Educativos Abiertos** publicados en 2019 por la UNESCO reflexionan acerca de las políticas y programas utilizados para la creación, el acceso, la reutilización, la adaptación y redistribución de contenido educativo y entretenimiento de las personas con discapacidad. Ese contenido que se genera con fondos públicos debe ser de licencia abierta o colocado en el dominio público, y se deben asignar recursos financieros y humanos a la implementación y evaluación de dichas políticas de acceso abierto. En este contexto, las licencias abiertas se referirían a las licencias que respetan los derechos de propiedad intelectual de quienes los poseen y brindarían permisos que le otorguen al público el derecho a acceder, reutilizar, reconvertir, adaptar o distribuir los materiales educativos.

Estándares de accesibilidad

- La organización gubernamental *Accessibility Standards Canada* crea **estándares de accesibilidad** para las entidades federales reguladas y para las organizaciones federales. Canadá tiene como objetivo alcanzar el acceso libre de obstáculos para las personas con discapacidad para el año 2040. Todas las actividades están alineadas con los sectores prioritarios establecidos en la Ley de Accesibilidad de Canadá y los estándares están diseñados sobre la base de las buenas prácticas y la investigación. Cuando los ministerios pertinentes la adoptan, los estándares se vuelven obligatorios y luego se aplican a las organizaciones federales reguladas y a los departamentos y agencias gubernamentales federales.⁴⁷
- El diario *Washington Post* utiliza las **Directrices sobre accesibilidad al contenido web** y la respuesta de la audiencia a fin de aumentar la disponibilidad del contenido en sus plataformas digitales para las personas con discapacidad. Algunas de las características fundamentales son: (i) que el contenido sea navegable sin utilizar el mouse, (ii) todo texto se utiliza para describir imágenes, (iii) los audios y los videos están subtítulos y transcritos, (iv) se utilizan colores de alto contraste para adaptarse al daltonismo, (v) existe flexibilidad para incrementar el tamaño del texto y de las fuentes para alcanzar la máxima capacidad de lectura, (vi) la redacción es clara e inclusiva y, (vii) las herramientas de testeo automático se utilizan para confirmar la accesibilidad de las páginas web.

Recomendaciones prácticas para integrar la accesibilidad a las operaciones mediáticas

A medida que los requisitos de accesibilidad se vuelven más vinculantes jurídicamente, las organizaciones de medios deben considerar el desarrollo de políticas en las organizaciones sobre la accesibilidad del contenido y los servicios. Ya sea por sí mismas o integradas a otras políticas –la accesibilidad en las operaciones mediáticas es parte de un manifiesto proactivo y no discriminatorio basado en la igualdad de oportunidades–.

Existen muchos tipos y niveles de discapacidad, por lo tanto, hacer que el contenido y servicios mediáticos sean accesibles requiere de **planificación, compromiso y experiencia técnica**. Además, requiere de la participación del personal a todo nivel –gerencial, editorial, entrevistadores, periodistas gráficos, personal técnico, de diseño y de producción–, y el involucramiento de personas usuarias, principalmente, las personas con discapacidad. En otras palabras, remover los obstáculos que existen en los medios es, en buena medida, una cuestión organizativa, técnica, económica, basada en las competencias, gerencial y de percepción o actitud.

Al integrar las soluciones de accesibilidad de manera amplia, las organizaciones mediáticas removerán muchas barreras y muchos obstáculos para las personas con discapacidad, harán que los recursos sean inclusivos o accesibles para todo tipo de

audiencia y contribuirán a la inclusión social. No hace falta decir que el acceso mejorado al contenido audiovisual atraerá a nuevos clientes, generará fuentes de ingreso adicionales y abrirá nuevos segmentos de mercados para las organizaciones de medios.

La eliminación de las barreras existentes para que las audiencias con discapacidad accedan a los medios es, ante todo, una **cuestión organizativa**.



Véase tabla 14. Percepciones de la integración de la accesibilidad a las operaciones mediáticas

Productos y servicios accesibles

- La **Ley de Accesibilidad Europea (EAA)** de 2019 es una directiva que tiende a mejorar la funcionalidad del mercado interno para obtener productos y servicios accesibles, dado que remueve las barreras creadas por normas divergentes en los Estados miembros de la Unión Europea. Las empresas se beneficiarán con la aplicación de normas comunes sobre accesibilidad en la Unión Europea, lo que resultará en una reducción de costos.
- La **EAA** abarca productos y servicios que han sido identificados como los más importantes para las personas con discapacidad y, al mismo tiempo, son los que tienen más posibilidades de tener requisitos de accesibilidad divergentes en todos los países de la Unión Europea. Estos productos y servicios incluyen computadoras y sistemas operativos, cajeros automáticos, máquinas expendedoras de boletos y mostradores automáticos, teléfonos inteligentes, equipos de televisión relacionados con los servicios de televisión digital, servicios de telefonía y los equipos relacionados, acceso a servicios de medios audiovisuales como emisoras de televisión y los equipos de consumo relacionados, servicios relacionados con el transporte de pasajeros aéreo, terrestre o acuáticos, servicios bancarios, libros electrónicos y comercio electrónico.⁴⁸
- La **EAA** es un llamado a las empresas a entrar en acción, a fin de ser más inclusivas. Crea nuevas obligaciones para las unidades de negocios, desde la accesibilidad web hasta el diseño del producto, y la falta de cumplimiento con esta norma no es una opción. Es una directiva innovadora que tiende a nivelar el terreno para los ciento treinta y cinco millones de personas con discapacidad que hay en la Unión Europea. La **EAA**, que se originó a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, tiene como objetivo combinar las leyes sobre accesibilidad que existen en todos los Estados miembros de la Unión Europea. La **EAA** entró en vigor en abril de 2019 y cada Estado miembro debía aprobar las leyes necesarias para su implementación para el 28 de junio de 2022. Se deberá garantizar la implementación de las leyes de cada país para junio de 2025.⁴⁹
- La **Corporación Canadiense de Radiodifusión (CBC)/Radio Canadá** a publicado un plan de accesibilidad amplio, que abarca desde 2023 hasta 2025, llamado Rompiendo Barreras, promueve la perspectiva de una emisora pública accesible. El plan detalla siete metas estratégicas que atraviesan cada aspecto del trabajo en la corporación: contenido, reclutamiento, iniciativas para retener y promover personal, además de tecnología e infraestructura. Es un plan amplio para un cambio transformador en la organización mediática.
- La **Corporación Japonesa de Radiodifusión (NHK)** está explorando el uso de la IA en las tecnologías de apoyo para los sistemas de producción y distribución, a fin de automatizar transcripciones de audio que sean de mejor calidad descriptiva. Uno de los experimentos involucra la extracción automática de estadísticas en vivo de los eventos deportivos e incorporarlas al audio descriptivo. La NHK utiliza sistemas automatizados para generar texto descriptivo.
- La **Corporación Noruega de Radiodifusión (NRK)** utiliza un diseño inclusivo para todo el trabajo que realiza. La NRK ha desarrollado un servicio de emisión en directo que permite a todas las personas disfrutar su oferta de programación. La NRK brinda una experiencia de calidad superior a las personas usuarias en casi todos los dispositivos y las plataformas, con funciones de accesibilidad de muy buen nivel. Además, la NRK integra diseños inclusivos a su proceso de organización y desarrollo y ha contratado personal para la gerencia de accesibilidad y varios especialistas en el tema, incluso a una persona Sorda para liderar al personal del sector editorial en lengua de señas en la NRK y a una persona ciega especialista en accesibilidad digital.⁵⁰
- El curso abierto en línea Hacer accesibles los medios, diseñado por la Facultad de Medios y Arte Creativo del *Humber College* en Toronto, Canadá, con el apoyo del Fondo para la accesibilidad de las emisoras de radiodifusión, está planeado para enseñar el modo en que se pueden incorporar las características de accesibilidad al contenido mediático, con el propósito de que la accesibilidad no sea una segunda opción, sino parte inicial del proceso de desarrollo.⁵¹

Pautas para medios impresos, televisión, radio y medios digitales

Medios impresos

Existen algunas formas sencillas de hacer que los medios impresos, como diarios, folletos, volantes, revistas y libros sean más accesibles para personas con discapacidad. El tamaño del texto, la selección de las fuentes, la elección de colores, el espaciado, los contrastes y la forma en que se presenta la información compleja, todo esto marca una gran diferencia.

Periodismo visual

Los medios impresos se vuelven cada vez más accesibles. Esto es verdad, en especial, cuando se habla de periodismo visual, con el objetivo de remover barreras para personas lectoras con discapacidad. Se presentan desafíos a nivel organizativo para abordar la accesibilidad en todo el sistema completo. Por ejemplo, el diario *The New York Times* informa que está tomando medidas para garantizar que los elementos visuales sean accesibles para todas las herramientas utilizadas en la editorial.⁵²



Véase tabla 15. Contenido gráfico accesible

Programas de televisión

La televisión es un medio de comunicación importante para las personas con discapacidad. Las imágenes en movimiento, a veces, son mejores para narrar historias y algunas personas pueden comprender mejor la información a través del lenguaje corporal, las expresiones y otras señales visuales. La televisión brinda acceso a información crítica para personas con discapacidad que pueden estar aisladas durante las situaciones de crisis, desplazamientos y desastres naturales. El subtítulo, el audio descriptivo y la interpretación en lengua de señas pueden ayudar a garantizar que ese contenido sea accesible.

La mayoría de las emisoras brinda contenido en las plataformas digitales, y ofrecen contenido bajo demanda, guías de programación interactivas y formas innovadoras de narraciones multimedia. Se pueden encontrar consejos para hacer accesible el contenido digital bajo el título "Medios digitales" más adelante en esta sección.

Accesibilidad de la información pública

- Los programas de noticias, las entrevistas y las declaraciones que hace el poder ejecutivo federal de Brasil se transmiten en vivo a través de los canales abiertos del gobierno federal (TV Brasil 2) y la cadena de TV Brasil 1, con accesibilidad garantizada para la Comunidad Sorda. Hay traducción de contenido audiovisual (películas) y del *Repórter Brasil* a Libras, la lengua brasileña de señas. Todas las entrevistas con el presidente de Brasil también están difundidas con traducción a Libras en la cadena TV Brasil 2, a través de boletines informativos de *Agora Brasil* y en la cadena TV Brasil 1.⁵³
- En 2022, el gobierno de Francia introdujo una nueva Carta de accesibilidad para la comunicación estatal. La Carta establece la forma en que se puede hacer más accesible el contenido publicado y distribuido por los servicios públicos para las personas con discapacidad. Los miembros del gobierno deben garantizar que sus discursos, conferencias de prensa y entrevistas sean accesibles, incluso la interpretación en lengua francesa de señas para las personas con discapacidad auditiva.⁵³



Véase tabla 16. Contenido accesible de video

Programas de radio

La radio es un medio de comunicación relativamente fácil y barato de acceder y es útil, en particular, para las personas con discapacidad visual. Las transcripciones y los subtítulos, así como el cuidado puesto en el ritmo y la claridad del habla hacen que el contenido radiofónico sea más accesible. Se está desarrollando la IA para la nueva tecnología de apoyo, a fin de mejorar las capacidades automatizadas de transcribir la salida de voz a texto y de desarrollar servicios de subtítulo y transcripciones automáticas para quienes escuchan radio, que puede ser de especial importancia en caso de emergencias. Otras soluciones son las tecnologías con las que se pueden escanear las fuentes mediáticas, buscar temas relevantes en internet, generar textos y leerlos con voz creada con IA. Cada vez hay más programación radial disponible en internet, lo que exige, además, que se respeten las directrices establecidas para la accesibilidad digital.



Véase tabla 17. Contenido de audio accesible

Contenido accesible

- **Radio Francia** ha tomado varias medidas a fin de generar contenido para personas con discapacidad y ha establecido colaboraciones con las organizaciones de la sociedad civil y las compañías que brindan soluciones accesibles para las personas ciegas o con capacidad visual reducida. Esto incluye propuestas de audio en su página web, contenido y gráficos adaptados y eventos culturales como conciertos que se traducen a la lengua de señas.⁵⁵
- **CBC/Radio Canadá** ha hecho el contenido auditivo más accesible al ofrecer las transcripciones de episodios completos sin cargo para tres programas de radio difundidos en inglés y dos en francés. El centro de ayuda de la CBC brinda información sobre transcripciones escritas de los programas de radio y de los podcasts para la audiencia de personas Sordas y personas sordomudas.⁵⁶
- La **Corporación Australiana de Radiodifusión** (ABC) produjo un programa en el que se presenta una periodista de temas de discapacidad que comparte su experiencia laboral en radio y televisión como profesional con discapacidad en los medios y brinda información sobre las adaptaciones de acceso en su ambiente de trabajo. Como reportera y presentadora de noticias en una estación de radio, realizó programas en vivo utilizando el software de lectura en pantalla, que escanea el texto en la pantalla y se lo transmite a sus auriculares, junto con otros flujos de señal de audio, como el metrónomo.⁵⁷
- La **Radio y Televisión Argentina** (RTA), en su Código de ética para la televisión pública (artículo 9), establece que la incorporación de mecanismos de accesibilidad audiovisual y digital quedarán garantizados para todas las personas con discapacidad, a fin de permitirles la comprensión y participación en los programas en igualdad de condiciones. Se considera deber irrestricto reconocer a la audiencia con discapacidad como plenos sujetos de derechos y se tomarán todas las medidas necesarias para lograrlo, teniendo en cuenta la guía incluida y elaborada de manera colectiva para este Código.⁵⁸
- El 13 de febrero de 2024, la UNESCO, la **Unión de Radiodifusoras Europeas** (EBU) y las estaciones de radio en toda Europa expresaron su preocupación sobre los planes que tienen algunas automotrices de quitar las radios AM en la producción de sus nuevos vehículos eléctricos, debido a la carga estática (lo cual se puede solucionar). Esto incrementa el riesgo de que, al poco tiempo, se quiten las radios AM y FM de todos los tipos de automóviles nuevos basados en la premisa controversial de que la radiodifusión terrestre está al borde de la obsolescencia, como los CD, los casetes y las cintas. Esto sería un inconveniente para millones de personas en el mundo que no acceden al WiFi, además de las personas que dependen de la radio AM como un salvavidas para sus comunidades, los servicios religiosos y las noticias básicas, el estado del tránsito, los deportes y el clima. Además, reduce el acceso a la información y el contenido mediático para las personas con discapacidad que son oyentes de radio.⁵⁹
- La organización benéfica **Talking News Federation** (TNF) ayuda a más de trescientos diarios hablados locales del Reino Unido a brindar noticias e información local en formato de audio y gráfico para las personas con discapacidad visual.⁶⁰

Medios digitales

Traditional media outlets distribute much of their content via the Internet, reflecting the reality that many people around the world now access most of their information on desktop and laptop computers, tablets and mobile phones.

Los países están exigiendo, cada vez más, que las organizaciones de medios hagan accesible su contenido web para las personas con discapacidad. Aun cuando no existiera ese requisito legal, las organizaciones mediáticas tienen la obligación de atender las necesidades de toda la comunidad, incluso a miembros con discapacidad. La accesibilidad en línea puede ser tan fácil como elegir fuentes que sean legibles y etiquetar botones e íconos. Puede ser más complicado garantizar que todos los recursos multimedia, como audio y video, queden optimizados para que todas las personas los usen.

Existe abundante información sobre el modo de maximizar la accesibilidad web, incluso las Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web, desarrolladas por el Consorcio WWW. Además, las organizaciones de medios pueden alentar a su personal a buscar la certificación de accesibilidad web. La Asociación Internacional de Profesionales de la Accesibilidad es una de las mayores proveedoras de capacitación para obtener la certificación de accesibilidad web.



Véase tabla 18. Generación de contenido digital accesible

Contenido digital accesible

- "Cómo utilizar las redes sociales para involucrar a las personas que están afectadas por alguna crisis: Manual para quienes utilizan las redes sociales en causas humanitarias", publicado por el Comité Internacional de la Cruz Roja y el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, con el apoyo de la Oficina de las Naciones Unidas para la Coordinación de Ayuda Humanitaria, brinda consejos prácticos sobre la forma de utilizar las redes sociales eficazmente, a fin de involucrarse con personas afectadas por una crisis y hacerse responsables de ellas. Está dirigido, en principio, al personal responsable de las redes sociales oficiales de sus organizaciones y alienta al uso de formatos de contenido diferentes.⁶¹
- La publicación de la UNESCO "**Patrimonio documental accesible en forma digital**: Directrices para la preparación del patrimonio documental en formatos accesibles para las personas con discapacidad" es otro documento útil. Está dirigido a las partes involucradas en la digitalización del patrimonio documental, como los medios, a quienes trabajan en las organizaciones sobre memoria e información, en bibliotecas, archivos, museos, curadurías, conservación de documentos y otras entidades interesadas; estas directrices ayudan a estas personas a planificar cuidadosamente las plataformas digitales y los contenidos con la perspectiva de incorporar los aspectos de discapacidad y accesibilidad. Al seguir ciertos estándares de accesibilidad e incorporar *software* de asistencia y herramientas de *hardware* en la etapa de desarrollo, los repositorios del patrimonio documental en formato digital permitirán a las personas con discapacidades visuales, auditivas, motoras o cognitivas acceder y participar en la cultura.⁶²
- La CBC brinda un sitio web con ancho de banda bajo para las noticias en inglés. El **código HTML** está optimizado para las conexiones con ancho de banda bajo. Esto significa que los sitios web reducen el tamaño y la complejidad de las páginas web, y utilizan diseños sensibles que hacen que las páginas se carguen más rápido y con menos problemas, lo cual es útil para las personas con discapacidad que navegan el sitio.⁶³



Parte III

Sophie Morgan

Periodista y activista por los derechos de las
personas con discapacidad del Reino Unido

Prácticas de gestión inclusiva

Las organizaciones de medios, al igual que cualquier otra empleadora, tienen el deber legal de brindar condiciones laborales decentes y aplicar prácticas no discriminatorias, según las leyes y convenciones existentes, incluso las que se refieren a los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad.

Diversidad, igualdad e inclusión en los medios

Todas las personas que trabajan profesionalmente o son empleadas en el sector de medios —en la gerencia, la edición, los reportajes, el periodismo visual, el sector técnico, de diseño y producción— poseen diferentes funciones y responsabilidades. Además, existen personas que se postulan para trabajar en los medios, personas empleadas, gerentes que se encargan de las contrataciones, personal de recursos humanos, de enlaces sobre cuestiones de discapacidad para las organizaciones, personal médico o personas delegadas. Todas pueden estar involucradas en los programas de **diversidad, igualdad e inclusión (DEI, por su sigla en inglés)** o de liderazgo e inclusión.

Las organizaciones mediáticas se pueden beneficiar, en gran medida, de las políticas laborales sólidas y de los programas que adaptan, promueven e integran los principios DEI para los distintos tipos de personas (si se considera su edad, raza, etnia, discapacidad, género, religión, cultura, idioma y diferentes entornos, experiencias, habilidades y especialidades). Por último, estas medidas atraerán y motivarán la incorporación de nuevos talentos, concientizarán acerca del público objetivo e incrementarán la creatividad y la innovación en la industria mediática.

Por lo general, estas acciones se agrupan en uno de los programas DEI para brindar un marco general a un set específico de estándares de comportamiento laboral exigido al personal a largo plazo, con la implementación de una gran variedad de actividades. Los programas DEI también pueden respaldar los valores fundamentales de una organización y, por lo general, superponerse o entrecruzarse con muchas otras políticas, procedimientos y actividades que promuevan el acceso a las oportunidades, empleo y sentido de pertenencia laboral en igualdad de condiciones.

Las políticas de DEI cubren, principalmente, la planificación estratégica y la toma de decisiones, el apoyo al liderazgo, el reclutamiento, la concientización, el gerenciamiento de recursos humanos, la capacitación y los programas de desarrollo de capacidades, además de otros temas relacionados con la accesibilidad física al lugar de trabajo y la

infraestructura técnica. En general, estas políticas y acciones deben ayudar a superar los sesgos que se hacen de forma inconsciente, la discriminación y el estigma en los lugares de trabajo, además de generar confianza entre el personal, la audiencia, las organizaciones de medios públicos y otras entidades.

En el contexto de las personas con discapacidad es igualmente importante destacar que los programas DEI abordan la interseccionalidad en el lugar de trabajo, es decir, las conexiones con otras políticas, procedimientos y prácticas. Además, las personas con discapacidad pueden pertenecer a diferentes grupos sociales y pueden estar marginadas por su género, raza, etnia y otros factores. La comprensión total de la interseccionalidad ayuda a abordar los desafíos únicos que están asociados a diferentes situaciones y requieren políticas más holísticas y prácticas más inclusivas en los lugares de trabajo.

Implementación y control de DEI

- El plan de accesibilidad de la CBC/Radio Canadá para los años 2023 a 2025 integra un enfoque de **gestión basado en resultados**, que define los resultados esperados, parámetros y fuentes de datos. El plan incluye, además, disposiciones prácticas para crear un entorno técnico de apoyo, incluso disposiciones para la infraestructura material y humana, disposiciones tecnológicas, comunicaciones, adquisición de bienes, servicios e infraestructura, y el diseño y difusión de programas y servicios.
- Radio Francia ha firmado su quinto acuerdo por tres años consecutivos para la **integración y el empleo de personas con discapacidad**. El acuerdo incluye un marco para las medidas diarias que deben tomar las personas empleadas en Radio Francia, tanto internas como al aire, a fin de continuar concientizando a la audiencia, incluso la celebración de festividades internacionales relevantes.
- La *Empresa Brasil de Comunicação* (EBC) en su **Código de conducta e integridad** (artículos 4.2 partes III y IV) establece que la EBC promueve la mejora de la calidad de vida de sus empleados y garantiza el bienestar, la salud, la higiene y la seguridad en el ambiente de trabajo, incluso el tratamiento de la infraestructura material y la disponibilidad del equipo de trabajo que le permita el libre acceso a las instalaciones de EBC, y mejores condiciones laborales para las personas con discapacidad. Además, requiere respeto y apreciación de la diversidad social y la diversidad cultural y las diferencias individuales, al brindar un trato igualitario a todas las personas, sin perjuicio de su origen social, cultural o étnico o con relación a su género, edad, religión, opinión política, orientación sexual, condición física, mental o psicosocial o toda otra forma de discriminación.
- El Esquema de Asistencia para Desarrollo Internacional y de los Medios de la Región del Pacífico (PACMAS) de la Corporación Australiana de Radiodifusión (ABC) publicó un estudio que contribuye al **enfoque basado en evidencia** tendiente a la inclusión de la discapacidad en los medios de la región del Pacífico. El estudio incluye las experiencias y desafíos, e informa acerca de la accesibilidad de las personas con discapacidad, reportes con perspectiva de discapacidad y representación en pantalla, además de garantizar los caminos laborales y entornos propicios para las personas con discapacidad que trabajan en los medios. El estudio demostró que existen oportunidades prácticas en la cultura, política y tecnología del lugar de trabajo, que garantizan la inclusión plena e igualitaria de las personas con discapacidad en los medios y que logran la accesibilidad de la información para las comunidades.⁶⁴

Implementar programas DEI en las operaciones mediáticas y en las prácticas de liderazgo y gestión

La forma en que cada organización mediática implementa DEI varía de una a otra. Varias organizaciones tienden a tomar medidas de apoyo de alto nivel al introducir una estrategia completa o un programa que brinde un marco sólido para las acciones DEI, y demostrar el compromiso y el deseo de un cambio cultural por su parte. Otras se rigen por una política de igualdad para las personas con discapacidad que está incorporada a los manuales, directrices y procedimientos.

Si bien los programas DEI están integrados de distintas formas, lo común es que esto suceda **de manera gradual**, a fin de garantizar que las políticas, procedimientos e iniciativas sean sólidas, sostenibles y estén bien pensadas. En definitiva, son los entes regulatorios de los medios quienes promueven la diversidad en el ámbito laboral y requieren que las organizaciones mediáticas tengan en cuenta la igualdad de oportunidades para las personas profesionales con discapacidad que trabajan en este sector. En algunos países, a algunas emisoras se les exige por ley que desarrollen planes corporativos sobre diversidad y presenten informes anuales en los que se detalla el progreso tendiente a lograr el cumplimiento de las obligaciones sobre diversidad con relación a las personas con discapacidad, incluso personas empleadas en ese medio.

Existen dos formas simples de implementar las políticas de DEI que las organizaciones mediáticas pueden tener en cuenta al momento de planificar la forma de hacer efectivas las políticas sobre igualdad para las personas con discapacidad:

Cuadro 5. Estructura del programa DEI

Programa de diversidad, igualdad e inclusión (DEI)

Un programa DEI completo brinda un **marco amplio** para introducir un enfoque estratégico, valorar propuestas y principios, tener valores, estándares y metas que luego se **articulan en las políticas relacionadas**.

Las políticas relacionadas con DEI incluyen las de igualdad de género, contra la discriminación, contra el acoso, el desarrollo profesional y otras políticas laborales.

Están vinculados con las políticas editoriales, la accesibilidad del contenido mediático y evaluación de desempeño, y la implementación de cronogramas y herramientas, incluso:

- Directrices técnicas, planes y estándares
- Procedimientos operativos estándares (es decir, contratación accesible, proceso de reclutamiento inclusivo)
- Capacitación y material de aprendizaje

Política de igualdad para las personas con discapacidad (DEP)

Una política aislada que revela oportunidades estratégicas exalta la igualdad, aumenta la diversidad, concientiza sobre los beneficios y la creatividad y da lugar a mayor inclusividad.

Los elementos específicos de esta política deben integrarse a otras relevantes, como las políticas editoriales inclusivas y las de programación equitativa en los medios (Parte 1), accesibilidad del contenido mediático (Parte 2) y las prácticas de gestión inclusivas (Parte 3).

Se deben comunicar las instrucciones de nivel técnico para implementar la política en los procedimientos, procesos, prácticas y actividades.

Por lo general, se dan instrucciones detalladas y técnicas, además de documentación de apoyo como manuales técnicos, directrices y procedimientos operativos estándares. Por ejemplo, se exigen niveles mínimos y avanzados de información y accesibilidad a la web al momento de reclutar personal, y es obligatoria la capacitación relevante para todo el personal y quienes recién ingresen a la organización.

Si bien es importante para todas las personas en la organización mediática que sean responsables de promover DEI, se recomienda que **se designe alguna persona oficial, algún equipo o enlace para la implementación de los programas DEI** en forma específica. Esto ayuda a garantizar mayor transparencia y responsabilidad, además de dar una respuesta a tiempo a las exigencias que surjan y las necesidades del personal con discapacidad. El personal específico también es responsable de planificar, coordinar, presupuestar y compartir el conocimiento entre equipos. La unidad DEI, ya sea que se trate de persona oficial, equipo, enlace o comité, por lo general, informará a la junta directiva.

A fin de controlar el progreso y la rentabilidad de la inversión, es aconsejable establecer la **implementación del cronograma**. Puede ser útil un cronograma que abarque a toda la organización mediática para la junta directiva, personal, asociaciones y entidades externas. Un documento tan estratégico construiría los objetivos SMART, es decir, objetivos específicos, medibles, alcanzables, realistas y de duración limitada, mencionados en la Parte 1, establecería parámetros comparativos, identificaría los medios de verificación, definiría una agenda y planificaría actividades fundamentales que necesitan de los recursos financieros y humanos. Esto daría lugar al desarrollo de **herramientas de autoevaluación y diagnóstico para medir el progreso**.

Además, se requiere **adaptación de acceso razonable** para hacer el lugar de trabajo accesible e inclusivo para todo el personal con discapacidad. Existe la necesidad de tomar medidas prácticas a fin de modificar el lugar de trabajo, incluso las máquinas y el equipo, brindar material y contenido accesible relacionado con el trabajo, implementar esquemas flexibles de trabajo, modificar los procedimientos organizativos y realizar otros ajustes para facilitar la contratación de personas empleadas con discapacidad. Esto incluye la instalación de rampas, baños accesibles, equipos y muebles ergonómicos, pasamanos, superficie podotáctil, interpretación en lengua de señas y la compra de las ayudas auxiliares necesarias. Sin embargo, la adaptación razonable no debe suponer una carga desproporcionada o indebida en las organizaciones mediáticas. Se debe considerar cuidadosamente toda adaptación de acceso razonable y se debe mantener un diálogo abierto entre personas empleadas con discapacidad y quienes las supervisan.

Además, crear un **sistema anónimo y confidencial de información** para recoger denuncias, preocupaciones y respuestas de las personas empleadas y el público objetivo es otra forma de identificar y abordar los obstáculos relacionados con la discapacidad en el lugar de trabajo. Con respecto a esto, los **mecanismos autorreguladores existentes** en las organizaciones mediáticas se pueden vincular a los programas DEI.

En general, estos mecanismos se utilizan para controlar, apoyar y promover la representación ética, equilibrada y diversa del personal, incluso quienes tienen discapacidad. También se pueden vincular las medidas relacionadas con DEI al trabajo de la **defensoría del pueblo**, sindicatos y asociaciones profesionales, que ofrecen a las organizaciones mediáticas la oportunidad de mejorar su trabajo a través de un proceso de reflexión y diálogo.

La implementación del programa DEI es un proceso destinado a **crear una cultura inclusiva** en las organizaciones de medios, al fomentar la comunicación abierta entre la gerencia y el personal con discapacidad, implementar tutorías y programas de capacitación, establecer grupos de apoyo para las personas empleadas, brindar adaptación de acceso razonable y construir nuevas sociedades comerciales.

Este Manual presenta un cronograma para la implementación de los programas DEI, que incluye cinco etapas y cuestiones fundamentales descritas en la tabla 19.



Véase tabla 19. Comenzar con el programa DEI

La implementación del programa de DEI es un proceso dirigido a **crear una cultura inclusiva** en las organizaciones de medios, fomentando la comunicación abierta entre la dirección y los empleados con discapacidad, implementando programas de mentoría y capacitación, estableciendo grupos de apoyo para empleados, proporcionando ajustes razonables y construyendo nuevas alianzas.

Cuadro 6. Etapas fundamentales en la implementación del programa DEI



Estrategias de implementación

- En 2017, la cadena *Al Jazeera* lanzó oficialmente su amplia **estrategia de marca de red** —"Claridad por contraste"—. La estrategia se presentó en una reunión fundamental del directorio en la ciudad de Doha en Catar. Se lanzó una campaña de educación abarcando toda la red para garantizar que todo el personal empleado de *Al Jazeera* se familiarice con los cuatro pilares de la marca: diversidad, alcance, valor y agilidad.⁶⁵
- Según la Ley de Accesibilidad de Canadá de 2019, se les exige a todas las emisoras reguladas a nivel federal en Canadá que tengan **planes de accesibilidad y mecanismos de respuesta**, lo que le permite al público y al personal plantear cuestiones de accesibilidad. Los mecanismos de autocontrol existentes para recibir respuestas contribuyen a mejorar continuamente las medidas de accesibilidad tomadas en los medios. Existen varias maneras para que el público brinde respuestas y, al mismo tiempo, mantenga el anonimato y la confidencialidad. Se consulta frecuentemente a las personas con discapacidad sobre las mejoras necesarias.⁶⁶

Crear un ambiente de trabajo inclusivo para el personal con discapacidad

Reclutar y retener mano de obra diversa e inclusiva, que abarque a las personas profesionales de los medios con discapacidad, puede resultar un desafío para las organizaciones mediáticas.

Generar fuerza laboral diversa e inclusiva, que abarque a profesionales de los medios con discapacidad, puede presentar un desafío para las organizaciones mediáticas. Las personas con discapacidad calificadas, que trabajan profesionalmente en los medios, pueden ser reacias a aplicar a un puesto de trabajo o no estar conscientes de la importancia de hacerlo, debido a las preocupaciones por los obstáculos discriminatorios en el proceso de reclutamiento y por las limitaciones en el lugar de trabajo. El ámbito laboral acelerado de los medios y las presunciones sobre lo que se necesita para tener éxito profesional en los medios puede desalentar a que las personas con discapacidad ni siquiera apliquen a los puestos de trabajo. Este proceso, por lo general, involucra una etapa de revisión para el **reclutamiento, integración y adaptación, retención, desarrollo profesional y capacitación y gestión** de la fuerza laboral diversa.

Estos desafíos se deben abordar con políticas y prácticas de recursos humanos que reflejen el compromiso de la inclusión, la protección de los derechos, adaptación de acceso razonable

y ninguna tolerancia con la discriminación. Las operaciones inclusivas y prácticas de gestión en las organizaciones mediáticas deben abordar el sesgo que se realiza de forma consciente e inconsciente, la manera de integrar el personal, su adaptación, realizar evaluaciones de desempeño y la gestión de la fuerza laboral diversa. Estos están muy vinculados a otros procesos relacionados con la edición y programación que se examinaron en la Parte 1. La accesibilidad también se debe integrar a los procesos de generación y emisión de los contenidos y servicios mediáticos que se desarrollan en la Parte 3.

El desarrollo profesional debe incluir capacitación sobre cuestiones relacionadas con la discapacidad. Cuando sea necesario, se deberá establecer alguna alianza importante para realizar cursos con organizaciones educativas que brinden capacitación específica para profesionales de los medios e incorporen la igualdad de la discapacidad en sus cursos de capacitación.

La capacitación sobre acceso a los documentos internos, relacionado con la accesibilidad de los contenidos mediáticos, también es importante en el lugar de trabajo, a fin de que el personal pueda realizar su trabajo y participar activamente en los procesos de la organización en igualdad de condiciones, con respecto a sus pares sin discapacidad. La tecnología, por lo general, brinda soluciones, pero el acceso total a las operaciones mediáticas también debe garantizar que el personal se sienta valorado y respetado.

Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad

- En el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se define la "adaptación de acceso razonable" como medidas que le permiten a la persona con discapacidad a tener acceso a la participación y progreso en el empleo, sin que signifique una imposición ni carga para la organización que emplea. La **adaptación de acceso razonable** puede ser de todo tipo, desde cambios materiales en el lugar de trabajo hasta la disponibilidad de documentos, interpretación en lenguas de señas, esquemas de trabajo flexibles y trabajo remoto.
- Para la implementación de la Convención, la ONU publicó la **Estrategia para la inclusión de la discapacidad**, que brinda la base para lograr un progreso sostenible y transformador con respecto a la inclusión de la discapacidad. Además, es un buen ejemplo de marco referencial de políticas y responsabilidades con parámetros comparativos para evaluar el progreso y acelerar el cambio en cuestiones sobre discapacidad.

Reclutamiento de personal

Se deben tomar medidas tendientes a alcanzar un amplio grupo de solicitantes a empleos publicados en carteleros y sitios web laborales que incluyan puestos de trabajo inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad. Es de buenas prácticas incluir, en la **publicación del puesto de trabajo**, un enunciado que aliente a las personas con discapacidad a solicitar el puesto y que informe que las prácticas de contratación, promoción y retención serán justas y sin sesgos. Sin embargo, antes de realizar cualquier reclutamiento, es importante revisar la **descripción del puesto de trabajo** e incluir solo los requisitos físicos o mentales que sean esenciales para ese empleo determinado.

Las organizaciones mediáticas deberían tener en cuenta la posibilidad de **acercarse a los servicios y programas locales sobre discapacidad y contactarse con organizaciones** que trabajen con personas con discapacidad. La gerencia encargada de la contratación de personal se debe informar acerca del **espectro que abarca la adaptación de acceso razonable**, a fin de permitirle a las personas con discapacidad candidatas al puesto de trabajo a que participen en el proceso de reclutamiento en igualdad de condiciones.



Véase tabla 20. Reclutamiento inclusivo de personal

Las organizaciones de medios deben considerar ponerse en contacto con los servicios y programas locales de discapacidad y con las organizaciones que trabajan con personas con discapacidad.

Iniciativas para el empleo

- La BBC posee un **programa de iniciativas para el empleo** que concede ciertos puestos de trabajo, que varían en la duración del contrato y la antigüedad laboral, que solo pueden solicitar las personas con discapacidad.
- El programa *AbiliCrew* de la CBC, **Programa de contratación laboral para la excelencia** (CAPE), es de seis meses de duración destinado a profesionales con discapacidad que recién comienzan sus carreras y que aún no hayan trabajado en la CBC. Este programa ayuda a eliminar los obstáculos a los puestos de trabajo, destaca el talento dentro de los grupos que no están suficientemente representados y genera más debate, capacitación y contenido relacionado con la discapacidad, la accesibilidad y la inclusión.⁶⁷
- La empresa Dow Jones, una compañía de noticias establecida en Nueva York, hace énfasis en la **contratación de personas con discapacidad** en sus publicaciones de empleo y ayuda a quienes necesitan presentar la solicitud del puesto de trabajo.
- *The New York Times* brinda **becas de periodismo sobre discapacidad** para contratar, por un año, a periodistas que recién comienzan o que están en la mitad de su carrera laboral, a fin de educarlos en la sala de prensa sobre la cobertura de la discapacidad.

Integración y adaptación

Si las personas profesionales de los medios no poseen condiciones de trabajo seguro o acceso a los servicios de rehabilitación, adaptación de acceso y apoyo adecuados luego de atravesar experiencias traumáticas, al público también se lo priva de acceder a información fáctica.

Una vez que se haya decidido contratar al personal, es importante seguir un proceso de integración que cubra por completo las políticas de DEI y de accesibilidad de la organización mediática que está llevando a cabo la contratación. **Quiénes supervisan**

se deben informar sobre la adaptación de acceso razonable y garantizar que las nuevas personas empleadas poseen el apoyo necesario para llevar a cabo las partes esenciales de su trabajo y participar en las mismas condiciones que las personas sin discapacidad. La adaptación de acceso razonable puede incluir una serie de iniciativas que garanticen que las personas con discapacidad reciban todo el apoyo necesario para la integración y el acceso.



Véase tabla 21. Integración y adaptación

Inclusión en organizaciones mediáticas

- Las **Directrices para la adaptación de acceso razonable** publicada por el Secretariado de las Naciones Unidas brinda un marco de referencia para la implementación justa y consistente de la adaptación de acceso razonable en el Secretariado.⁶⁸
- En su **Código de ética** (artículos 5.5.1.2), la cadena de Radio y Televisión Española (RTVE) promueve el desarrollo profesional y personal de todas las personas empleadas, garantizando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas. No tolera ningún tipo de discriminación sobre la base de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, linaje, origen social o discapacidad en el lugar de trabajo ni en el campo profesional.⁶⁹
- El Consejo Europeo publicó un documento llamado "Periodismo en situación de conflicto y agresión: Principios extraídos del Consejo Europeo relevante y otros estándares internacionales", en donde se introducen varias medidas preventivas tendientes a la **protección de la seguridad física de periodistas** que trabajan en las zonas de conflictos.⁷⁰
- La publicación de la UNESCO "Modelo de protocolo para la intervención y la interacción de las fuerzas de seguridad relacionadas con periodistas, comunicadores y medios" está destinada a servir de referencia para el desarrollo o la actualización de protocolos nacionales, a fin de cumplir la ley y su **interacción con los medios** según los estándares internacionales. También se lo ha propuesto como una herramienta de defensa para las organizaciones mediáticas y las entidades civiles de la región, a fin de promover las buenas prácticas entre la policía y la prensa, por lo tanto, contribuye a mejorar la seguridad de periodistas en la región, poniendo énfasis en la protección de las mujeres que ejercen el periodismo.⁷¹

Retención, desarrollo profesional y capacitación

El desarrollo profesional y los programas de capacitación para fomentar un lugar de trabajo asistido puede ayudar a profesionales con discapacidad de los medios a destacarse y alcanzar posiciones de alto rango en la organización.



Véase tabla 22. Desarrollo profesional y capacitación inclusivas

Abordar cuestiones de discapacidad en las organizaciones de medios

- La Red Internacional de Periodistas publicó una **"Herramienta para periodismo y salud mental"**. Esta herramienta en línea está compuesta de una serie de recursos que abordan muchos aspectos diferentes del tema, desde el trastorno de estrés postraumático hasta el bienestar digital. A través de recursos citados y entrevistas en podcast, la herramienta explora las causas, las cargas que se superponen y la posible solución a las cuestiones de salud mental que abundan en una industria que ya es inestable.⁷²
- Entre todos los aspectos cubiertos por el "Plan de acción de la ONU para la **seguridad de periodistas** y la cuestión de la impunidad", el enfoque sobre discapacidad es parte de los principios que componen el enfoque más amplio de la ONU, completo, coherente y tendiente a iniciativas para la seguridad de periodistas y la cuestión de la impunidad.⁷³
- Existen dos **grupos de recursos para personas empleadas de la BBC** (redes de personal) que se llaman *BBC Ability* y *BBC Enigma* creadas para las personas colegas discapacitadas y neurodivergentes.⁷³ Las redes de personal realizan periódicamente eventos y sesiones educativas en la organización mediática y brindan una voz colectiva al personal con discapacidad y neurodivergente.
- The ILO publication "Transforming enterprises through **diversity and inclusion**" presents the findings from one of the most comprehensive studies on equality, diversity and inclusion conducted during a period of immense disruption as the impact of the coronavirus disease (COVID-19) pandemic was felt worldwide.⁵²

Gestionar una fuerza laboral diversa

Los mejores lugares de trabajo no solo les dan acceso adaptado a las personas con discapacidad, sino que además trabajan activamente para garantizar su éxito laboral y contribuyen al crecimiento de toda la organización mediática. A largo plazo, un lugar de trabajo diverso mejora la calidad del periodismo, aumenta la innovación con nuevas ideas y competitividad y brinda los medios para responder a los desafíos y a las oportunidades que surjan.



Véase tabla 23. Gestionar una fuerza laboral diversa



Parte IV

Tablas

Tabla 1. Incorporar el enfoque basado en los derechos humanos en las narraciones

Lista de tareas	Incorporar el enfoque basado en los derechos humanos
Actividad	Descripción
Reflexionar sobre cinco principios fundamentales	Pensar en la forma en que se pueden aplicar a las narraciones los cinco principios fundamentales del enfoque basado en los derechos humanos –participación, responsabilidad, no discriminación, empoderamiento y legalidad–, además de incorporarlos a las políticas y prácticas, haciendo énfasis en los derechos de las personas.
Exponer las actitudes y los obstáculos discriminatorios	- Identificar, investigar, conocer y exponer toda forma de actitud discriminatoria, obstáculos legales o de políticas que eviten que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en la sociedad y, por lo tanto, que no puedan tomar decisiones que las afecten en forma activa, accesible y significativa. - Preguntar el modo en que la historia refleja y considera que quienes tienen derechos (es decir, las personas con discapacidad) están afectadas y pueden participar significativamente en el desarrollo de la historia o en cualquier otra actividad.
Abordar los mitos y las suposiciones negativas	- Desafiar las suposiciones y los mitos acerca de que la discapacidad es una cuestión que hay que arreglar o superar o que las personas con discapacidad son de alguna manera "inferiores" a otras personas. - Relacionar la discapacidad a otros factores (es decir, pobreza, geografía, cultura).
Respetar la dignidad y reconocer la capacidad	- Brindar información que defienda la dignidad de las personas con discapacidad, al darles intervención y protagonismo en las historias y llevarlas más allá de ser la "figura de la noticia" a ser "la fuente de noticias" que puedan brindar información oportuna, contribuyan a la recolección de noticias y trabajen en las organizaciones de medios. - Concientizar a quienes tienen derechos sobre su ejercicio, informarles sobre los mecanismos de apoyo existentes y demostrarles de qué manera reclamar por sus derechos en las narraciones (es decir, las políticas y prácticas que pueden aplicarse, la estructura organizativa que puede brindar servicio y los estándares legales y las leyes adoptadas a nivel nacional e internacional).
Estimular el diálogo abierto	Alentar el diálogo abierto y la participación e inclusión de las diferentes entidades participantes en los cambios de políticas y en la transformación de todo el sistema, que protege y promueve el derecho de las personas con discapacidad en la sociedad.
Controlar e investigar	- Controlar, investigar y hacer el seguimiento de la forma en que los derechos de las personas se ven afectados y sobre la existencia de soluciones cuando las políticas, prácticas e intervenciones salen mal o son ineficaces. - Identificar responsables de ejercer los deberes de los derechos humanos (es decir, organizaciones públicas, sociedad civil, padres, educadores). - Identificar todo proceso de responsabilidad significativo o mecanismos que se relacionen con la eficacia de las iniciativas y la responsabilidad de que se lleven a cabo.

Tabla 2: Políticas editoriales que incluyan la discapacidad

Lista de tareas	Políticas editoriales que incluyan la discapacidad
Actividad	Descripción
Desarrollar políticas editoriales inclusivas	• Desarrollar políticas, directrices o estándares nuevos o revisar los existentes que incluyan disposiciones específicas y principios fundamentales sobre la discapacidad. • Ser específico y consistente. Esta etapa puede requerir la revisión adicional de códigos de ética, parámetros editoriales, códigos de conducta y otros documentos existentes. • Pensar en valores y principios rectores y en la forma en que las políticas editoriales contribuirían a realizar un periodismo de calidad. • Establecer objetivos específicos, medibles, alcanzables, realistas y de duración limitada (SMART), a fin de garantizar la igualdad de las personas con discapacidad en la cobertura y programación.
Aprender sobre la audiencia	• Definir el público objetivo teniendo en cuenta factores como género, edad, ubicación, ingresos, profesión, desafíos y fuentes de información. • Esquematizar otra información relevante para el público objetivo como información demográfica, temas de interés, entorno, roles, desafíos y fuentes de información.
Adoptar directrices para el uso del lenguaje que incluya la discapacidad	• Desarrollar o adoptar directrices para el uso del lenguaje que incluya la discapacidad para el trabajo editorial y de programación. • Aplicar directrices para la incorporación de la discapacidad en toda la organización mediática y utilizarlas para las comunicaciones internas y externas. • Cabe recordar que el lenguaje evoluciona con el tiempo y la terminología que se utilizaba hace algunos años ya no es aceptable. • Verificar que las fuentes sean confiables y representativas.
Concientizar y capacitar a los equipos editoriales	• Concientizar acerca de la discapacidad y brindar capacitación a medida para toda la sala de prensa acerca de la diversidad, igualdad e inclusión. • Evitar el capacitismo, que está basado en la comprensión inexacta, discriminatoria y sesgada de la discapacidad y en el uso del lenguaje y del contenido dañino. • Ajustar el estilo y darles formato a las directrices, de ser necesario.
Incorporar la discapacidad	• Alentar a cada persona del equipo editorial a incluir las cuestiones de discapacidad en la cobertura y la producción y la incorporación en los diferentes segmentos. • Vincular a otras políticas relevantes y procedimientos como las fuentes de información, la selección de imágenes, la política de volver a publicar y la protección de datos, incluso las fuentes.
Involucrar al público objetivo	• Garantizar que las personas con discapacidad, representantes de las organizaciones de personas con discapacidad, especialistas y colegas estén integrados e involucrados en el desarrollo de las nuevas narrativas, que se las considere como fuentes esclarecedoras y que las historias de estas personas reflejen su realidad.
Establecer los mecanismos de control para obtener respuestas	• Establecer los mecanismos de control para revisar sistemática y críticamente las representaciones mediáticas de las personas con discapacidad. • Brindar las oportunidades para las audiencias con discapacidad a ejercer su derecho a réplica por las narraciones e historias. • Revisar con regularidad las representaciones mediáticas positivas y negativas. • Obtener respuestas por las historias e identificar la brecha en la cobertura, llegar a la audiencia de personas con discapacidad regularmente (es decir, recoger datos con frecuencia, investigación de mercado, establecer grupos focales y realizar encuestas). • La respuesta obtenida se debe utilizar para incrementar la responsabilidad, la transparencia y la evaluación del progreso alcanzado en comparación con las metas establecidas.

Tabla 3. Programación equitativa en los medios

Lista de tareas	Programación equitativa en los medios
Actividad	Descripción
Bloque de programación (introducir una perspectiva amplia)	- Incluir las perspectivas de las personas con discapacidad en los programas que no se refieran a la discapacidad en particular, pero que son prioritarios para el público (es decir, debates políticos, noticias o programas culturales en horarios importantes o en el <i>prime time</i>, como las campañas electorales, eventos especiales de importancia regional o mundial, concursos musicales, maratones televisivas, eventos deportivos, informe climático). - Crear un periodismo específico al asignar a una o más personas del equipo, incluso a la persona invitada o a quien presenta al aire o a todo el equipo, a que se enfoque específicamente en la cobertura sobre discapacidad. - Incrementar la presencia de la discapacidad en varios programas. Esto es posible a través de insertar tramas narrativas en forma explícita y a través de extras (en programas de televisión) en forma explícita o de tecnología de asistencia visible, como la interpretación en lengua de señas para la publicidad o subtitulado para las películas.
Tender puentes (conectar diferentes segmentos)	- Cuando sea necesario, se debe utilizar la técnica del "puente" o de la "hamaca", por medio de la cual un segmento relacionado con la discapacidad se coloca entre dos programas populares cuando uno termina y el otro comienza." - Durante la transmisión de un evento deportivo preeminente, se debe tener en cuenta la emisión de documentales cortos que presenten atletas con discapacidad, a fin de alentar a las personas que miran el programa a que no cambien de canal. "
Franja horaria (complementariedad)	Segmentar en programas que están destinados a una audiencia demográfica específica (es decir, niñez, juventud, gente adulta) y son relevantes para las actividades en las que esas personas probablemente estén involucradas en ese momento. Esto se puede llevar a cabo al agrupar juntos programas relacionados con la discapacidad, edad o el género que complementen otros programas (es decir, documentales acerca de mujeres jóvenes en el sector de liderazgo o en la ciencia, o acerca de la violencia contra mujeres y niñas, incluso las que tienen discapacidad).
Contraprogramación (incorporar)	Incluir líneas argumentales relacionadas con la discapacidad en varios programas y géneros, como documentales, novelas, noticias, eventos deportivos y programas culturales o de entretenimiento.
Contraprogramación (específica)	- Incluir programas específicos para un día u ocasión en particular. Esto se puede realizar utilizando la técnica temática cuando un programa temporal se emite para cubrir áreas específicas durante un corto período (es decir, situaciones de desastres o de poblaciones desplazadas). - Alinear los programas con la celebración de los días internacionales (es decir, el Día Internacional de la Radio el 13 de febrero, el Día Internacional del Acceso a la Información el 28 de septiembre, el Día Internacional para Terminar con la Impunidad de los Delitos contra Periodistas el 2 de noviembre, el Día Internacional de la Lengua Madre el 21 de febrero, el Día Internacional de las Personas con Discapacidad el 3 de diciembre, el Día Internacional de las y los Docentes el 5 de octubre).

Tabla 4. Representar a las personas con discapacidad

Lista de tareas	Representar a las personas con discapacidad
Actividad	Descripción
Desarrollar directrices y códigos propios	- Las organizaciones mediáticas deben desarrollar sus propios códigos de emisión, incluso las directrices para el uso del lenguaje inclusivo y la terminología correspondiente, además de las recomendaciones sobre el modo de obviar el uso de caracterizaciones estereotípicas. Esto ayuda a proteger a la audiencia y alcanzar los estándares periodísticos que, por lo general, se requieren en la programación mediática por parte de los marcos regulatorios para las transmisiones. - Asegurarse de que esos códigos sean corregulados y autorregulatorios y que incluyan disposiciones específicas y generales. Pueden cubrir géneros de programación (es decir, los programas de televisión en vivo, comedias, dramas, teleteatros, programas de actualidad).
Presentar a la discapacidad desde una perspectiva más amplia	- Caracterizar a las personas con discapacidad como miembros iguales de la sociedad, y que su discapacidad (o discapacidades) sea solo uno de los diferentes aspectos de su identidad. - Establecer un grupo diverso a fin de crear narraciones multidimensionales.
Examinar la interseccionalidad	Examinar la interseccionalidad en base a factores relacionados con edad, raza, género, etnia, cultura, orientación sexual, religión, educación, ocupación y factores socioeconómicos y políticos, además de áreas como educación, salud, vivienda, transporte, clima y cultura. Al hacerlo, la representación de personas con discapacidad será real, lo que indicará la relación entre lugares reales, gente, eventos e ideas.
Destacar los logros	- Realizar la historia sobre algo más que la discapacidad de la persona o tener en cuenta si es siquiera relevante mencionar su discapacidad. - Representar a toda la persona, no solo su discapacidad, incluso sus logros profesionales, académicos, artísticos y de otro tipo.
Permanecer realistas y garantizar la justicia y la imparcialidad	- Se debe reconocer que las personas con discapacidad pertenecen a la sociedad en igualdad de condiciones y que pueden ser personas que alcancen grandes logros. - Se debe recordar que todas las personas sienten que poseen desventajas debido a su discapacidad.
Respetar la privacidad	- Considerar cuidadosamente si la divulgación de la condición médica o diagnóstico de una persona es relevante para la narración. - De ser relevante, explicar la discapacidad en un contexto amplio donde se incluyan otros aspectos de la identidad de la persona (es decir, barreras sociales y actitudinales que obstaculizan otros aspectos de la vida cotidiana de la persona en lugar del diagnóstico médico).
Hacer elecciones de los elementos visuales en forma inteligente	Cuando sea posible, elegir los elementos visuales o videos que capturen a las personas con discapacidad como miembros activos y polifacéticos de la sociedad.
Introducir la adaptación de acceso razonable	- Si es relevante a la historia, compartir la información acerca de los dispositivos de asistencia, accesibilidad y adaptación de acceso que utiliza la persona con discapacidad (es decir, pantallas braille, software de lectura en pantalla y reproductores de audio). - Brindar información sobre los beneficios para todas las personas, incluso sobre la IA en las tecnologías de apoyo (es decir, navegación de la persona usuaria a fin de brindar guía en tiempo real, reconocimiento de imágenes y reconocimiento facial, subtítulo y traducción, tecnología para la lectura de labios).
Recordar los deberes y derechos	Concientizar sobre los instrumentos normativos y los parámetros técnicos, y sobre la importancia de cumplirlos (es decir, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

Controlar el progreso	• Establecer las disposiciones para las denuncias y los mecanismos de control, a través de los cuales se puede examinar sistemática y regularmente la representación de las personas con discapacidad en los medios cuando se está en línea o cuando no se lo está. • Controlar el progreso en cuanto a la implementación de los instrumentos y parámetros normativos, en especial, los que son jurídicamente vinculantes, y en cuanto al desarrollo y adaptación de soluciones innovadoras para las personas con discapacidad.
------------------------------	--

Tabla 5. Informar sobre la discapacidad teniendo en cuenta el género

Lista de tareas	Informar sobre la discapacidad teniendo en cuenta el género
Actividad	Descripción
Garantizar una presencia equilibrada en la programación	• Garantizar que la presencia de mujeres y hombres con discapacidad esté equilibrada y prevenir su representación insuficiente o la ausencia de representación en los programas. • Priorizar las voces del público objetivo – las mujeres y los hombres con discapacidad, así como las personas con discapacidad con identidades de género – en las noticias y en los asuntos oficiales, así como en los distintos tipos de cobertura (es decir, reportajes, comentarios y análisis, artículos destacados, documentales) y en diferentes segmentos (es decir, páginas de grupos focales o programas de deportes, negocios y salud). • Garantizar una representación justa de la discapacidad en los mensajes comerciales. • Darles prominencia a las historias basadas en la violencia de género por sobre otra cuestión.
Seleccionar los marcos referenciales y las fuentes adecuadas	• Presencia equilibrada de personas con discapacidad que refleje la composición social y las experiencias, iniciativas, perspectivas y preocupaciones de la humanidad. • Evitar la victimización, la condescendencia y el menoscabo de la contribución de mujeres y hombres con discapacidad, además de la de las personas con discapacidad con otra identidad de género, de sus familias, comunidades, organizaciones y sociedad en general. • Priorizar el modelo mediático basado en los derechos humanos (a diferencia del modelo médico o el de beneficencia) cuando se trate de representar a mujeres y hombres con discapacidad. La narración que no está enmarcada cuidadosamente puede contribuir a los estereotipos (es decir, la representación de características "femeninas" o "masculinas"). • Tener en cuenta a mujeres y hombres con discapacidad como fuentes válidas, confiables e informadas, incluso la cobertura de cuestiones sociales más amplias (es decir, política, economía, conflicto, ciencia, deporte, cultura), y brindar una voz a las mujeres y hombres con discapacidad que son especialistas en el tema relevante.
Garantizar la representación y la caracterización polifacética	• Representar la diversidad de las personas con discapacidad en la raza, etnia, edad, orientación sexual y otros factores de identidad y en varios contextos como la violencia doméstica y el acoso en línea contra mujeres con todo tipo de discapacidad. • Representar a mujeres y hombres con discapacidad y a personas con discapacidad con otra identidad de género, además de las personas que las cuidan y familiares, con el debido respeto, y el reconocimiento de sus fortalezas y logros en una representación polifacética, además de caracterizar su forma de vida independiente, su empleo, profesionalismo, su capacidad para tomar decisiones y de involucrarse en la sociedad. • Reflejar la composición social y la experiencia humana, las iniciativas, percepciones y preocupaciones de niños, niñas, jóvenes, mujeres y hombres con discapacidad además de personas con discapacidad con otra identidad de género.

Utilizar datos desagregados por sexo	• Recopilar datos desagregados por sexo. • Generar un análisis desagregado por sexo. • Presentar los hechos y evitar juicios de valor que puedan reforzar el estereotipo sobre las funciones y habilidades de las mujeres y los hombres con discapacidad.
Aplicar lenguaje con perspectiva de género	• Garantizar el uso de lenguaje sin prejuicios, en especial, cuando se informa acerca de la violencia ejercida contra mujeres y niñas con discapacidad.
Abordar la violencia de género	• Recopilar testimonios acerca de la violencia de género (es decir, estadísticas, fuentes directas y fuentes locales como las organizaciones de apoyo a las mujeres). • Aplicar los principios consagrados en los instrumentos normativos reconocidos a nivel internacional sobre derechos humanos (es decir, la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer). • Tener en cuenta que la violencia ocurre cuando se está conectado a o desconectado de la red, además de abordar las diferencias en los distintos idiomas, culturas, normas sociales y lugares de trabajo.
Conocer los instrumentos y parámetros legales	• Concientizar acerca de los estándares normativos internacionales sobre niñas y mujeres, niños y hombres con discapacidad, además de personas con discapacidad con otra identidad de género y presentarlas como la confirmación de sus derechos humanos. • Aplicar los principios rectores consagrados en los instrumentos sobre derechos humanos (es decir, consentimiento libre, previo e informado de las mujeres y hombres indígenas que se incluyen en la Declaración de las Naciones Unidas sobre el derecho de los pueblos indígenas).
Controlar el progreso y garantizar la función de vigilancia	• Controlar las medidas tomadas para implementar los instrumentos normativos, las políticas, las prácticas y los programas relacionados con el género y la igualdad de las personas con discapacidad. • Adoptar los indicadores existentes para evaluar la capacidad de respuesta con perspectiva de género, incluso las medidas adoptadas para garantizar una representación equilibrada del género y para promover la igualdad de género en las organizaciones de medios. • Controlar y analizar el contenido de las noticias y de los temas de actualidad desagregados por género. • Evaluar la evidencia acerca de la concientización de las cuestiones de género en los diferentes tipos de contenido editorial y en la variedad de temas, categorías y segmentos.

Tabla 6. Consideraciones fundamentales al momento de elegir el lenguaje

Lista de tareas	Consideraciones fundamentales al momento de elegir el lenguaje
Actividad	Descripción
Utilizar el lenguaje en primera persona	• Utilizar el lenguaje en primera persona, lo que coloca a la persona en primer plano antes que a la discapacidad. • Estar conscientes de que existen casos en los que se utiliza o se solicita otra terminología para dirigirse a las personas entrevistadas.
Determinar las preferencias personales	• Controlar para que cada persona determine la forma en que prefiere que se aborde su discapacidad. Por ejemplo, algunas personas Sordas o con autismo prefieren que se utilice el lenguaje que prioriza la identidad, coloca la discapacidad primero en la descripción (es decir, persona Sorda, cuando se refiere a la comunidad lingüística minoritaria, más que a la persona Sorda en particular).
Utilizar lenguaje sencillo	• Utilizar un lenguaje sencillo que sea preciso y comprensible para una audiencia más amplia.
Reflexionar sobre la terminología sensible	• Ser consciente del uso de palabras como "trastorno", "anormalidad" y "especial" y muchos otros términos para describir la naturaleza de la discapacidad. " • Consultar manuales importantes para el uso del lenguaje inclusivo sobre discapacidad. • Consultar otros manuales sobre lenguaje relacionados, especialmente, los que se refieren a la igualdad de género. "
Mantenerse al tanto de los recientes adelantos terminológicos	• Mantener una lista de verificación y estar al tanto de los cambios en las preferencias del lenguaje, debido a que los términos evolucionan con el tiempo y algunos ya no se utilizan o se deben evitar y se introducen nuevos términos.
Adaptarse a contextos culturales y lingüísticos	• Puede ser que los términos no se encuentren disponibles en todos los idiomas, por lo tanto, será necesaria la adaptación cultural y lingüística que incluya especialistas en traducción e interpretación, personas que pertenezcan a una comunidad lingüística específica, además de la verificación de otras fuentes.
Promover el uso de manuales para el uso del lenguaje inclusivo sobre discapacidad en las organizaciones mediáticas	• Alentar a que personas colegas dentro de las organizaciones mediáticas se comuniquen de manera consistente, al aplicar la terminología de los manuales para el uso del lenguaje inclusivo sobre discapacidad. • Garantizar que los manuales para el uso del lenguaje inclusivo sobre discapacidad sean utilizados en otros contextos sin cuestiones de discapacidad que estén relacionados, como los de la igualdad de género.

Tabla 7. Lista de palabras, términos y frases

Lista de tareas	
Frases y términos alternativos	Frases y términos incorrectos
• Persona sin discapacidad	• Persona sana • Normal • Sin defectos
• Persona con discapacidad • Persona que vive con discapacidad • Persona que tiene discapacidad	• Afectado/afectada por... • Que sufre... • Que padece... • Víctima de...
• Persona con discapacidad múltiple	• Capacidades diferentes • Necesidades especiales
• Condición o discapacidad • Deficiencia	• Trastorno • Deformidad
• Comatoso, no responde/no reacciona	• Estado vegetativo
• Discapacidad congénita	• Defecto de nacimiento
• Persona en situación de discapacidad	• Minusválido/minusválida • Discapacitado/discapacitada • Inválido/inválida
• Persona ciega • Con baja visión	• Ciego/ciega • Corto/corta de vista
• Persona que se traslada en silla de ruedas • Persona que usa silla de ruedas	• Confinado/confinada a una silla de rueda • Relegado/relegada a una silla de ruedas
• Persona con discapacidad psicosocial	• Loco/loca • Perturbado/perturbada • Psicópata • Chiflado/chiflada
• Persona en situación de discapacidad psicosocial	• Demente
• Persona con discapacidad psicosocial	• Insano/insana, trastornado/trastornada
• Persona con discapacidad intelectual	• Retardado/retardada mental
• Persona con síndrome de Down	• Mongólico/mongólica o el Down/la Down
• Persona con esquizofrenia	• Esquizofrénico/esquizofrénica
• En lo posible, utilizar discapacidad de origen físico	• Tullido/tullida • Inválido/inválida • Impedido/impedida
• Persona Sorda/personas Sordas	• Sordo/sorda • Mudo/muda
• Persona sordomuda • Persona hipoacúsica	• Sordomudo/sordomuda
• Persona de baja estatura, persona de talla baja • Persona con enanismo (si es el caso)	• Persona con retraso de crecimiento • Enano/enana
• Necesidades funcionales	• Necesidades especiales
• Aparcamiento reservado para personas con discapacidad	• Aparcamiento para minusválidos/minusválidas o para inválidos/inválidas

Tabla 8. Algunas técnicas para detectar y prevenir los discursos extremistas y de odio contra las personas con discapacidad

Lista de tareas	Algunas técnicas para detectar y prevenir los discursos extremistas y de odio contra las personas con discapacidad
Actividad	Descripción
Revisar la normativa	• Revisar la normativa existente a nivel nacional e internacional. En la mayoría de los países de todo el mundo, la normativa para las emisoras establece un marco de referencia para los servicios de transmisión e incluyen, principalmente, las reglas para el contenido de la programación. Estas reglas, basadas en los principios internacionales e instrumentos normativos relevantes, se refieren al derecho a responder un proceso judicial y establecer procedimientos de denuncias, a fin de que las entidades regulatorias tengan poder para investigar y decidir sobre las demandas por supuesto incumplimiento de las disposiciones contenidas en los códigos de las emisoras • Revisar si existen otras leyes que se refieran a sesgos con perspectiva de discapacidad en los delitos motivados por el odio. • Identificar las estadísticas oficiales sobre delitos motivados por odio relacionados con la discapacidad, incluso las estadísticas desagregadas por distintas motivaciones, es decir, sesgo, tipo de delito, género, edad, etnia, condición migratoria, religión o raza de la víctima.
Establecer procedimientos propios e intervenir	• Redactar e implementar un Código de prácticas para atender las denuncias. • Establecer un parámetro para contenido aceptable en las transmisiones y evitar el uso de lenguaje discriminatorio con relación a la representación y caracterización de personas con discapacidad, incluso en las plataformas digitales (es decir, comentarios de la audiencia que utilizan los discursos de odio). • Colaborar con uno o más Consejos consultivos de los servicios públicos de medios que tienen el mandato de representar las perspectivas e intereses del público en general, incluso el de las personas con discapacidad o de los representantes de la sociedad civil que son miembros del consejo.
Involucrar a los entes reguladores	• Los entes reguladores de las emisoras, a fin de garantizar un equilibrio entre la libertad de expresión y otros derechos e intereses, realiza funciones establecidas por la ley de radiodifusión que también es relevante para las personas con discapacidad, incluso la protección del pluralismo de los medios y la diversidad de cuestiones y mecanismos para tramitar denuncias. Estas funciones tiene implicancia para la representación de personas con discapacidad en los medios.
Demostrar responsabilidad y respeto por la diversidad en el contenido mediático	• Promover la diversidad en los medios y satisfacer a los diversos grupos sociales, incluso a las personas con discapacidad. • Garantizar la diversidad de perspectivas en programas y la disponibilidad de contenidos para las personas con discapacidad. • Organizar campañas de concientización a gran escala sobre el discurso extremista y de odio dirigido a personas con discapacidad, y organizar debates con otras entidades como las agencias de publicidad o intermediarias de internet, que podrían contribuir a incrementar la educación cívica y el Desarrollo del pensamiento crítico en la alfabetización mediática e informacional.

Llevar a cabo análisis regulares y evaluaciones	• Desarrollar códigos y elaborar directrices sobre la forma en que las organizaciones de medios podrían tratar la cuestión de los discursos extremistas y de odio en sus contenidos mediáticos, incluso la respuesta de la audiencia que está disponible públicamente en las plataformas digitales, por lo general, a modo de comentarios. • Brindar información sobre estándares esperados como proteger a la audiencia, prevenir el discurso extremista abordar los temas sensibles y requerir equilibrio e imparcialidad al momento de informar, además de excepciones. Los parámetros también sirven para garantizar la transparencia y la responsabilidad ante los distintos tipos de audiencia. • Revisar los códigos que solo traten la cuestión de diversidad e igualdad para las personas con discapacidad en términos generales y volver a redactarlos de manera más específica.
Llevar a cabo análisis regulares y evaluaciones	• Para la implementación de códigos y directrices se debe iniciar, organizar, facilitar y promover la investigación sobre cuestiones de transmisión en quienes representen a la audiencia. • Llevar a cabo un análisis e investigación sobre la utilización del lenguaje y la terminología ofensiva para describir la discapacidad en las transmisiones, y un análisis sobre la participación de las personas con discapacidad en los medios y otros aspectos. • Promover la discapacidad en el lugar de trabajo, por lo general, como parte de las operaciones internas y de las prácticas de gestión (presentadas en la Parte 3 de este Manual).

Tabla 9. Tipos de denuncias y cómo resolverlas

Lista de tareas	Tipos de denuncias y cómo resolverlas
Actividad	Descripción
Lenguaje y terminología ofensiva	• Analizar las denuncias sobre el uso de ciertas palabras, frases despectivas y comentarios ofensivos que no representan a las personas con discapacidad. Esta es una de las denuncias más frecuentes que comparten las personas con discapacidad. • Tener mucho cuidado si se aplica el enfoque médico y los enfoques relacionados a fin de describir la condición de las personas en la cobertura mediática y garantizar que la jerga médica específica y las palabras realmente se están utilizando para describir una condición médica. • Adoptar manuales para el uso del lenguaje inclusivo sobre discapacidad en los medios y aplicarlos a los diferentes servicios.
Materiales y segmentos inadecuados	• Evitar la transmisión de materiales y segmentos inadecuados o incluso comportamientos objetables (es decir, bromas que utilicen el humor verbal en una narrativa específica o bien definida como lo hacen, por lo general, los espectáculos de entretenimiento o los debates sexistas en los programas científicos) y, en especial, cuando se generen para un público objetivo específico como la niñez.
Imágenes y acción	• Tener en cuenta que las representaciones visuales pueden ser objeto de denuncias. Esas imágenes, diálogos y acciones, por lo general, incluyen imitaciones o representaciones de las características estereotipadas de la persona con discapacidad realizadas por personas sin discapacidad (es decir, las características de la discapacidad de origen físico y mental).
Nivel de importancia de la intención	• Evaluar la importancia del caso. Las denuncias pueden relacionarse con un incidente que fue realizado sin intención o un caso aislado, y eso puede suceder por una falta de concientización (es decir, una sátira con la intención de ser graciosos para la sociedad)
Examen y adjudicación	• Definir el modo en que se va a abordar la denuncia y quienes estarán involucrados, según las leyes establecidas (es decir, los entes regulatorios y la sociedad civil que representan a las personas con discapacidad). • De ser necesario, llevar a cabo una investigación aplicando un modelo de revisión de dos etapas, a fin de determinar, en primer lugar, si el contenido es ofensivo y, en segundo lugar, si el uso, la inclusión y distribución del contenido dañino está justificada, teniendo en cuenta una serie de cuestiones (es decir, el nivel de daño, la duración de la transmisión, el horario de la programación, las advertencias previas, los factores contextuales y otras decisiones editoriales). • Una vez que se presenten los resultados, garantizar la acción de seguimiento adecuada (es decir, emitir una disculpa pública).

Tabla 10. Periodismo de investigación sobre temas de discapacidad

Lista de tareas	Periodismo de investigación sobre temas de discapacidad
Actividad	Descripción
Razones para la investigación y formulación de hipótesis	
Tener en cuenta la discapacidad	• Tener en cuenta a la discapacidad como un constructo social y a las personas con discapacidad que desempeñan varias funciones en la sociedad. • Estar conscientes de que la contribución a la riqueza social de las personas con discapacidad depende, en gran medida, de una amplia gama de factores demográficos, socioculturales, o políticos que facilitan o, al contrario, restringen sus condiciones laborales y de vida. • Establecer relaciones entre las diferentes partes interesadas y, por lo general, sin relación alguna y tener en cuenta si esas cuestiones requieren más investigación.
Abordar la diversidad de roles	• Tener en cuenta la interseccionalidad en toda narrativa o en trabajos de investigación a fondo (es decir, los diferentes roles sociales en relación con la violencia doméstica). • Identificar, investigar y divulgar si existe alguna brecha en el ejercicio de los derechos en cuestiones de discapacidad. • Prestar atención en especial a la igualdad de género, dado que muchas mujeres y niñas con discapacidad enfrentan desventajas adicionales o múltiples.
Analizar la interrelación	• Analizar otros factores interrelacionados (es decir, el contexto para encontrar el ángulo de la noticia) con respecto a los obstáculos existentes y las estrategias para la adaptación de acceso (es decir, bajos ingresos, pobreza, políticas medioambientales, delitos, gasto público y corrupción).
Volver a definir el público objetivo	• Definir una probable audiencia al generar una historia. Una definición más amplia de audiencia para narrar una historia puede resultar útil al momento de generar historias inclusivas, ya sea que se trate o no se trate de narraciones sobre personas con discapacidad.
Tener en cuenta una variedad de fuentes	
Otorgarle preferencia a fuentes directas y primarias	• Permitir que las personas con discapacidad narren su propia historia, hacer que sus voces sean escuchadas y sugerir que se consideren otras fuentes. • Tener en cuenta que las personas con discapacidad pueden ser fuentes de información directas, válidas, confiables, fidedignas y primarias. • Esto también se aplica a la investigación de cuestiones que no se refieren a la discapacidad. Si un profesional de la interpretación o quienes cuidan brindan asistencia a la persona para comunicarse, se debe garantizar que el enfoque está puesto sobre la persona con discapacidad más que en la persona que asiste.
Tener en cuenta documentos que se presentan ante organismos de derechos humanos	• Examinar los informes que preparan y presentan los Estados parte sobre la implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. • Tener en cuenta otros documentos, incluso el análisis de informes periódicos, resultados de las campañas públicas de concientización, planes de iniciativas nacionales e información sobre la celebración de días internacionales. • Estar al tanto de que existen otros informes que pueden preparar las organizaciones de derechos humanos basados en la recopilación de datos y que, por lo general, incluyen procesos de verificación de los hechos (es decir, realizados por el Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad o por la Secretaría de la Conferencia de los Estados parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y otros organismos de las Naciones Unidas o asociados como la Asociación de las Naciones Unidas para promover los derechos de las personas con discapacidad y la Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de discapacidad). • Tener en cuenta los informes periódicos que incluyan información sobre concientización relacionada específicamente con las emisoras de medios.

Tener en cuenta fuentes directas y alternativas	• Prestar atención a otras fuentes alternativas que están disponibles al público según las leyes nacionales, por lo general, denominadas "Ley de Libertad de Información" o "Ley de Acceso a la Información Pública" (es decir, informe de los Estados parte sobre los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos, como la Base de datos de los órganos creados en virtud de tratados de las Naciones Unidas, expedientes judiciales y documentos legales, bases de datos de registros públicos, registros impositivos, prácticas de negocio, informes médicos y portales nacionales de datos abiertos al público).
Tener en cuenta la variedad de fuentes de datos	• Tener en cuenta diferentes fuentes de datos como los censos nacionales, encuestas de hogares, encuestas educativas, estudios de detección, encuestas sobre discapacidad, encuestas posteriores al censo y evaluaciones directas y diagnósticos clínicos. • Acceder a la información en las bibliotecas, archivos o repositorios en línea.
Tener en cuenta la brecha de datos	• Tener en cuenta la existencia de brechas en los datos. Existe falta de datos que incluyan la discapacidad en estadísticas oficiales, macroeconómicas y generales, lo que hace que las personas con discapacidad no estén suficientemente representadas. • Identificar y confiar en las estadísticas específicas sobre discapacidad.
Requerir el acceso a la información pública	• Utilizar las disposiciones de las leyes que les otorguen el derecho a requerir la información oficial de los organismos públicos, incluso sobre temas relacionados con la discapacidad.
Aplicar los principios fundamentales y los estándares reconocidos	
Respetar el derecho a la privacidad	• Garantizar el derecho a la privacidad de las personas con discapacidad y, en particular, la privacidad de los datos relacionados a su salud y bienestar, además de cubrir historias sensibles relacionadas con delitos, violencia y abuso contra mujeres y niñas con discapacidad. • Aplicar el principio del consentimiento libre, previo e informado al momento de divulgar información, o bien, utilizar los recursos de los Pueblos Indígenas en particular.
Garantizar la recopilación de datos inclusivos y el proceso de recibir respuestas	• Desarrollar prácticas de recopilación de datos, instrumentos y protocolos que incluyan la discapacidad y que les permitan a las personas con discapacidad participar en las encuestas y entrevistas, y compartir sus opiniones, además de recibir respuestas. Esto no debería limitarse a las fuentes, sino que también serviría para las formas, los medios y las herramientas empleadas. Si no se puede ser inclusivo al recopilar datos y si se utilizan herramientas que no son accesibles (es decir, instrumentos para realizar encuestas), se corre el riesgo de obtener resultados imprecisos, incompletos, irrelevantes o erróneos.
Aplicar el diseño universal a todos los principios	• Tener en cuenta el principio de inclusión y de accesibilidad en todas las etapas de la recopilación de datos, generación de contenidos y publicación. Por eso es importante aplicar el principio de diseño universal: que los recursos, procesos y medioambiente sean accesibles, comprensibles y de utilidad al máximo posible (incluso todas las edades, tamaños, discapacidades y ubicaciones) para aprender, trabajar, entretenerse y otros propósitos. Si se aplica, las personas con discapacidad podrán participar de forma accesible (es decir, por lo general, los resultados se resumen en las infografías que no están diseñadas de manera accesible).
Revisar los hechos	
Garantizar la recopilación de datos inclusivos y de respuestas	• Desarrollar prácticas de recopilación de datos, instrumentos y protocolos que incluyan la discapacidad y que les permitan a las personas con discapacidad participar en las encuestas y entrevistas, y compartir sus opiniones, además de brindar respuestas.
Revisar los hechos	• Atenerse a los hechos sobre las cuestiones de discapacidad y evitar encuestas no representativas. • Contrastar la validez del contenido generado con los hechos y perspectivas compartidas por las personas con discapacidad, los especialistas y organizaciones relevantes en todo el sector de la discapacidad.

Evaluar otras consecuencias inesperadas	
Garantizar el acceso a los elementos visuales	• Por lo general, la narrativa de investigación incluye medios interactivos como infografías, mapas, historietas, fotos y otros datos visuales que no son fáciles de comprender o acceder utilizando dispositivos de asistencia. • Presentar el contenido en formatos fáciles para leer –esa sería una forma de hacer que la información escrita o presentada con elementos visuales sea más fácil de comprender--. Cuando sea relevante (es decir, para televisión), la información contenida en los elementos visuales debe ser descripta por la persona que la presenta.
Evitar el uso de las imágenes traumáticas	• Tener en cuenta la necesidad de transmitir o publicar imágenes traumáticas que puedan ser dañinas para todas las personas, incluso para quienes las narran, en especial, durante situaciones de crisis convergentes. Profesionales de los medios también pueden correr el riesgo de desarrollar trauma indirecto y la exposición constante a fotos y videos angustiantes y descarnadas podrían causar trauma secundario e indirecto. • No dudar en requerir ayuda profesional donde y cuando sea necesaria. • Aprender acerca de los enfoques basados en el trauma para presentar la información por parte de periodistas que entrevistan a las personas con discapacidad.
Evitar la divulgación de audios traumáticos	• Evaluar si las fuentes de audios pueden ser traumáticas. • Evitar la presentación de imágenes sensibles y confiar en los audios, a pesar de que este pueda ser una fuente de contenido traumático. Las personas profesionales de medios y la audiencia con discapacidad, es decir las personas ciegas, también pueden quedar expuestas a los audios traumáticos.

Tabla 11. Entrevistar a personas con discapacidad

Lista de tareas	Entrevistar a personas con discapacidad
Actividad	Descripción
Garantizar un entorno adecuado para realizar entrevistas	• Permitir el tiempo adecuado. A algunas personas con discapacidad les lleva más tiempo comunicarse. • Preguntarles a las personas entrevistadas dónde les gustaría tener el encuentro y si necesitarán algún tipo de acceso adecuado como el acceso para las sillas de ruedas, un lugar tranquilo para realizar la entrevista, tiempo adicional o quien haga la interpretación. Estos aspectos debería ser debatidos antes de realizar la entrevista.
Presentar primero a la persona	• Tratar a las personas con discapacidad entrevistadas como fuentes de información y permitirles que guíen la interacción. • Enfocarse en la persona y su experiencia social y profesional, no en su discapacidad.
Mantener el contacto visual	• Hablarle directamente a la persona. Poner a quien realice la entrevista y a su cámara, si se emplea una, al nivel de los ojos de la persona entrevistada.
Lengua de señas	• Profesional en lengua de señas o de la interpretación oral puede estar presente durante la entrevista. • Comunicarse directamente con la persona Sorda, no con quien realice la interpretación. • Garantizar que la persona con discapacidad sea el centro de la escena, no quien realice la interpretación.
Presentarse/ describirse a sí mismo/misma	• Si nos encontramos con una persona ciega, una persona con baja visión o una persona sordociega, hay que identificarse al igual que a las otras personas acompañantes. • Si estamos hablando a una gran audiencia, recordar identificarse como persona y nombrarse antes de empezar a hablar a fin de que las personas ciegas participantes puedan seguir el hilo de la narración. • Si nos encontramos con una persona con discapacidad visual, no duden en describirse a sí mismos/mismas (es decir, altura, género, edad, vestimenta, discapacidad y otras características personales). • Preguntar a las personas el modo en que prefieren que se describa su discapacidad y la forma en que quieren tratar su privacidad.
Tratar adecuadamente a los animales de servicio	• Los animales de servicio y los perros guía son animales de trabajo. • No establecer contacto visual con el animal, ni elogiarlo ni hablarle ni acariciarlo dado que es una distracción para el animal y la persona dueña.
Solicitar un lugar designado	• Por lo general, en un evento público, a las personas con discapacidad se las sienta en un lugar designado, y quienes utilizan a alguien que haga la interpretación se las ubica cerca del frente de la sala en un área designada.

Tabla 12. Preguntas básicas

Lista de tareas	Preguntas básicas
	• ¿Cómo puedo hacer que esta entrevista sea más cómoda para usted?
	• ¿Hay algún lugar más adecuado para realizar este encuentro en cuanto a su duración, acceso al espacio físico, la tranquilidad o algún otro factor que pueda contribuir a una adaptación de acceso razonable?
	• ¿Cómo prefiere que sea nuestra conversación? ¿En forma verbal o por escrito?
	• ¿Cómo se describe a usted mismo/misma? ¿Existe algún término que usted se aplica a usted mismo/misma?
	• ¿Cómo quiere que se explique/describa su discapacidad? ¿Cómo la afecta en su vida diaria?
	• ¿Prefiere que se la/lo retrate en fotos o videos de alguna manera en especial?

Tabla 13. Cobertura inclusiva en situaciones de crisis

Lista de tareas	Cobertura inclusiva en situaciones de crisis
Actividad	Descripción
Garantizar la relevancia, la imparcialidad y la representación	• Tener en cuenta el impacto de la crisis sobre las personas con discapacidad e incluir sus perspectivas, opiniones y puntos de vista en la cobertura mediática. • Evitar la ausencia de personas con discapacidad en las coberturas mediáticas.
Hacer el mensaje a medida	• Hacer el mensaje a medida y destacar la resiliencia de la población en general, incluso de las personas con discapacidad. • Prestar atención a la interseccionalidad.
Revisar los hechos	• En momentos de crisis, cuando predomina la información falsa y la desinformación, se debe garantizar que la revisión de los hechos sea inclusiva. • Tener en cuenta que las personas con discapacidad son una fuente confiable y válida.
Brindar información pública accesible	• Hacer que la información esté disponible en varios formatos y canales accesibles, incluso en las redes sociales, a fin de alcanzar a las personas que se encuentran en situaciones diferentes y tienen diferentes necesidades. • Emplear características de accesibilidad como los subtítulos, la transcripción, la lengua de señas, texto alternativo, texto de alto contraste, pictogramas fáciles de leer, lenguaje claro e interpretación en lengua de señas, a fin de garantizar que la información llega a todas las personas que la necesitan.
Utilizar la lengua de señas	• Brindar información sobre salud y emergencia —es esencial la presencia de quienes interpretan profesionalmente en lengua de señas—.
Brindar alertas sobre imágenes y lenguaje sensible	• Seleccionar las imágenes que muestren respeto por las personas con discapacidad y con perspectiva de género y sin estereotipos de género. • Cuando se comparta contenido sensible, como imágenes, se debe informar a la audiencia por adelantado, en especial si está formada por niños y niñas y por personas con discapacidad psicosocial. • Desafiar el discurso de odio y denunciar fuentes importantes y cuestionar públicamente el significado del discurso de odio indirecto contra las personas con discapacidad.
Brindar información práctica, compartir narraciones y repetir mensajes	• Brindar información práctica, es decir dónde encontrar ayuda humanitaria, refugios seguros u hogares transitorios, provisiones de alimentos, primeros auxilios y medidas de protección. • De estar disponibles con anticipación, es conveniente utilizar las narraciones preparadas por las autoridades para ayudar a los medios y a la gente, por ejemplo, después de un terremoto. Estos mensajes deberán repetirse para quienes no hayan podido escuchar la advertencia la primera vez, o bien, para quienes no hayan comprendido todo el mensaje.
Investigar y garantizar la transparencia y la responsabilidad	• Responsabilizar a los entes públicos, incluso a los que brindan información pública, por las iniciativas para ayudar a las personas con discapacidad durante una situación de crisis.
Personalizar el contenido en los medio	• Personalizar el contenido para que se pueda utilizar en todos los medios. La infraestructura para las transmisiones por radio es muy sólida y, por lo general, se mantiene operativa aun cuando otras tecnologías de la comunicación no lo hacen. • Si hay conectividad a internet, personalizar el contenido para las redes sociales, que es otra herramienta importante para acercarse a las poblaciones o comunidades afectadas por una crisis.

Tabla 14. Percepciones de la integración de la accesibilidad a las operaciones mediáticas

Lista de tareas		Percepciones de la integración de la accesibilidad a las operaciones mediáticas
Actividad	Descripción	
Adoptar nuevas políticas	• Establecer políticas, directrices y procesos que garanticen la accesibilidad en todas las plataformas, servicios y contenido y adaptar el flujo de trabajo y el entorno laboral en el sector de medios. • Decidir si es una política aislada o una política integrada a otras estrategias o programas más amplios y establecer metas claras.	
Involucrar a personas usuarias con discapacidad	• Involucrar y emplear a personas con discapacidad que sean usuarias o que forman parte del personal y procurar sus respuestas cuando toman decisiones, incluso cuando prueban la accesibilidad del contenido mediático. Esto podría requerir el desarrollo de nuevas políticas o revisar los procesos de reclutamiento y adaptación (presentados en la Parte 3 de este Manual).	
Incorporación	• Integrar el principio del diseño universal a toda la generación de contenidos, programación y divulgación.	
Brindar adaptación de acceso	• Brindar adaptación de acceso razonable, que puede realizarse como si fueran ajustes a estas reglas, prácticas, condiciones o requerimientos para tener en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad, a fin de permitirle a la persona su participación plena e igualitaria.	
Brindar asignaciones presupuestarias	• Brindar asignaciones presupuestarias para la adquisición de software y herramientas que construyen las habilidades técnicas y brindan asignaciones para la capacitación del personal y para control.	
Concientizar	• Concientizar acerca de la discapacidad y la necesidad de adoptar estándares técnicos, que pueden requerir nuevas habilidades y capacitación para el personal, además de invitar a personas especialistas en discapacidad para que sean oradores u oradoras.	
Construir capacidades	• Capacitar al personal sobre las herramientas y las practicas adecuadas. • Organizar talleres para construir capacidades, incluso sesiones de capacitación a corto y largo plazo sobre cuestiones relacionadas con el diseño universal y la accesibilidad digital.	
Integrar los avances tecnológicos	• Explorar avances tecnológicos y recursos existentes como la IA en las tecnologías de apoyo y la realidad aumentada y virtual, a fin de brindar contenido accesible y mejorar las operaciones.	
Compartir las buenas prácticas	• Crear salas de chat o utilizar otros foros digitales para las personas empleadas, a fin de debatir y compartir información sobre accesibilidad.	
Controlar el progreso	• Crear un sistema de respuestas para identificar y corregir rápidamente las cuestiones y problemas de accesibilidad. • Controlar y actualizar las operaciones para cumplir con los estándares y leyes sobre accesibilidad.	

Tabla 15. Contenido gráfico accesible

Lista de tareas	Contenido gráfico accesible
Actividad	Descripción
Estructurar el contenido	• Utilizar ayudas para la navegación como índices y números de páginas. • Desglosar la información utilizando viñetas, encabezados, subtemas y listas. • Desglosar información compleja utilizando cuadros y gráficos. • Utilizar ayudas para la navegación como índices, descripción de temas y números de página. • Mantener las tablas en formato simple utilizando encabezados en negrita para las columnas y las filas e incluir los bordes. • Utilizar lenguaje sencillo y evitar la jerga técnica y los acrónimos lo más posible.
Adaptar el diseño	• Utilizar fuentes Sans Serif, a saber, Arial o Verdana, en formato de 12 puntos. • Utilizar interlineado amplio (1,5 o doble) y márgenes anchos. • Utilizar espacio en blanco. • Mantener el contraste alto, como texto negro sobre fondo blanco. • Alinear el texto hacia la izquierda o derecha dependiendo del idioma y la narración.
Adaptar la configuración de impresión	• Utilizar papel con acabado mate. • Evitar las encuadernaciones que no permiten abrir la publicación por completo en forma plana.
Brindar varios formatos	• Brindar una versión digital accesible de los documentos impresos, junto con los códigos QR para un fácil acceso. • Brindar documentos PDF accesibles para la distribución digital que incluya las etiquetas adecuadas, texto alternativo para las imágenes y estructurar los encabezados para lectores de pantalla. • Brindar documentos PDF accesibles, en braille o con formatos de impresión grandes a pedido.

Tabla 16. Contenido accesible de video

Lista de tareas	Contenido accesible de video
Actividad	Descripción
Ofrecer descripciones	• Ofrecer subtítulos que transcriben el audio a texto en pantalla. Garantizar que cualquier canal de terceros o plataformas de emisión en directo que transmitan contenido también brinde servicio de subtulado. • Brindar servicio de interpretación en lengua de señas para los programas de noticias y los programas que transmitan eventos públicos de interés nacional. • Confeccionar guías de programación impresas y en línea, y optimizarlas para los dispositivos móviles en formato accesible. • En las guías de programación especificar qué programas incluyen audio descriptivo para las personas usuarias con discapacidad visual.
Brindar servicio de interpretación	• Ofrecer audio descriptivo (es decir, la descripción oral de imágenes o escenas para la audiencia con discapacidad visual) en los programas de mayor audiencia. • Establecer una cantidad mínima de programas al año que ofrezcan audio descriptivo. • Tener en cuenta que se debe brindar subtulado y voz en off en muchos idiomas como parte de la accesibilidad lingüística. • Hablar claro y a un ritmo comprensible.
Incluir advertencias sobre características existentes	• Brindar diferentes opciones para configurar la velocidad de reproducción.
Adaptar el texto	• Elegir fuente y tamaño de texto que sea claro y legible.
Mantener todo simple	• Utilizar combinaciones de colores y esquemas de colores de alto contraste. • Minimizar el sonido de fondo que pueda dificultar la comprensión del diálogo. • Involucrar a las entidades dedicadas a la discapacidad para que garanticen que las necesidades de las personas espectadoras con discapacidad están cubiertas.
Hacer pruebas de accesibilidad del contenido y agregarle características	• Para las plataformas de televisión digital, es útil ofrecer la opción de "favoritos" que les permita a las personas usuarias añadir a marcadores sus programas favoritos y acceder con rapidez para volver a verlos. • Debe estar accesible la función de búsqueda. • Ofrecer el subtulado que transcribe el audio a texto en pantalla. • Garantizar que cualquier canal de terceros o plataformas de emisión en directo que transmitan contenido también brinde servicio de subtulado

Tabla 17. Contenido de audio accesible

Lista de tareas	Contenido de audio accesible
Actividad	Descripción
Brindar transcripciones	• Brindar transcripciones de programas de radio y podcasts, garantizando que las transcripciones no solo incluyan el diálogo, sino también la identificación de la persona que habla, los efectos de sonido y la descripción de la música.
Brindar subtitulado	• Para el contenido de audio en las plataformas digitales, tener en cuenta la utilización de IA en herramientas de apoyo para subtitulado automático.
Utilizar lenguaje sencillo	• Utilizar lenguaje sencillo y hablar claro. • Hablar despacio, especialmente, al comienzo del programa o segmento. • Extender o insertar pausas de silencio en el diálogo a fin de hacer que el ritmo de la conversación parezca más lento. • Agregar contexto en el aire al describir los elementos visuales y los sonidos de fondo cuando sea adecuado.
Compartir guías alternativas	• Confeccionar guías de programación impresas y en línea, y optimizarlas para los dispositivos móviles en formato accesible.
Hacer pruebas de accesibilidad en varias plataformas	• Para las plataformas de radio en la web, garantizar que los botones de reproducción en los reproductores web se puedan activar desde el teclado. • Controlar que los botones y las flechas estén identificadas como tales. • Para la radio digital, al igual que la televisión digital, es útil ofrecer la opción de "favoritos" que les permita a las personas usuarias añadir a marcadores sus programas favoritos y acceder con rapidez para volver a escucharlos. • Debe estar accesible la función de búsqueda. • Garantizar que las aplicaciones de radio se puedan utilizar con facilidad y que las personas usuarias de lectores de pantalla puedan navegarlas. • Brindar diferentes opciones para configurar la velocidad de reproducción.
Hacer pruebas y consultar a las personas usuarias	• Hacer pruebas a las características de accesibilidad de los sistemas de mensajería de emergencia. • Consultar a la comunidad de personas en situación de discapacidad si las necesidades de las personas usuarias están satisfechas.

Tabla 18. Generación de contenido digital accesible

Lista de tareas	Generación de contenido digital accesible
Actividad	Descripción
Construir la accesibilidad desde el comienzo	• Crear sitios web con la idea de la accesibilidad en mente desde el comienzo (incluso el diseño, la implementación y las pruebas).
Garantizar la compatibilidad	• Garantizar que todas las funciones sean accesibles desde el teclado para las personas con movilidad reducida o para quienes utilicen tecnologías de apoyo.
Brindar descripciones	• Brindar texto alternativo para las imágenes, botones y enlaces. Esta es una de las formas más fáciles de hacer el sitio web accesible. • Brindar subtítulos o transcripciones para videos y transmisión de contenido en vivo.
Brindar transcripciones	• Brindar transcripciones para video y audio.
Simplificar la navegación	• Diseñar una interfaz de usuario consistente y simple que facilite la navegación. Por ejemplo, la barra de navegación o el menú deben aparecer en el mismo lugar en cada página web. • Deshabilitar la función de reproducción automática en los videos. • Garantizar que se brinde las opciones para adaptar la velocidad de reproducción.
Adaptar el color	• Seguir los parámetros para el contraste de colores establecido en las Pautas para la accesibilidad del contenido web. • Utilizar herramientas como WebAIM para el control de contrastes o Adobe para analizar el contraste de color, a fin de determinar si el contraste satisface los parámetros requeridos.
Adaptar el diseño	• Seguir los parámetros establecidos en las Pautas para la accesibilidad del contenido web con respecto a las fuentes, espaciado y tamaño del texto. • Utilizar las etiquetas para los elementos web, como tablas, encabezados y párrafos que sean compatibles con lectores de pantallas. • Brindar herramientas para que las personas usuarias configuren el tamaño de las fuentes, colores y funcionalidades. • Adaptar el diseño para los dispositivos móviles.
Adaptar el texto	• También es importante tener en cuenta la implementación de una función integrada que "lea en voz alta" para los textos más largos, utilizando un sintetizador de voz humana de alta calidad. Esto facilita y hace más placentero el acceso a obras escritas más largas para las personas usuarias con discapacidad de origen físico para la lectura.
Realizar pruebas y auditorías de accesibilidad	• Realizar pruebas y auditorías de accesibilidad y funcionalidad del sitio web, utilizando herramientas automatizadas como WAVE y Axe, además de auditorías manuales. • Recopilar respuestas de las personas usuarias con diferentes discapacidades. • Designar a una persona especialista en accesibilidad digital en la organización.

Tabla 19. Comenzar con el programa DEI

Lista de tareas	Comenzar con el programa dei
Etapa	Actividades
Aceptación y alcance	Decidir según la modalidad de implementación elegida
	- Definir lo que significa DEI para la organización. - Garantizar que las personas que gestionan se comprometan y asuman un rol activo. - Seleccionar una modalidad de implementación adecuada, definir su alcance y clarificar los resultados, las entregas y la agenda. - Asignar recursos (humanos, económicos y tecnológicos).
	Designar y compartir las responsabilidades
	- Designar a una persona funcionaria, un equipo o centro de coordinación (es decir, entidad designada). - Definir la descripción del trabajo y los objetivos de desempeño, y delegar las responsabilidades. - Definir un flujo de informes y el proceso de toma de decisiones.
Investigación, análisis de la situación y recopilación de datos	Revisar las políticas existentes
	- Esquematizar las políticas, prácticas, herramientas y actividades existentes (internas y externas) incluso las pautas y procedimientos internos para el reclutamiento y formación del personal en relación de dependencia y el independiente en los medios. - Identificar los obstáculos existentes, los desafíos y las áreas que necesitan mejoras. - Recopilar información del personal en todos los niveles (es decir, encuestas, experiencias de personas usuarias, denuncias, casos de discriminación y acoso), a fin de diseñar las políticas relevantes, amplias y representativas para las personas con discapacidad. - Recopilar buenas prácticas (de forma interna y externa).
	Evaluar los procesos, procedimientos, recursos y herramientas existentes.
	- Inspeccionar, clasificar y registrar el equipo de oficina, las instalaciones y la infraestructura. - Analizar los flujos de trabajo para brindar programas y servicios. - Identificar las herramientas de generación de contenido relevantes y los recursos correspondientes. - Revisar los procedimientos existentes, incluso la adquisición, contratación y renovación con respecto a los requisitos de accesibilidad, en particular, las compras realizadas a terceras personas (es decir, bienes, servicios, instalaciones).

Desarrollo	Preparación y consultoría
	• Preparar documentos según los resultados de la etapa de investigación y análisis. • Invitar al personal correspondiente, incluso a las personas con discapacidad, para asistir con la revisión entre pares. • Buscar respuestas de los gremios, asociaciones profesionales, grupos de trabajo internos, comités que correspondan a las políticas y otras entidades (es decir, partes interesadas, organizaciones de personas con discapacidad, autoridades, especialistas). • Aprobar el documento en el máximo nivel gerencial.
	Preparación y consultoría
	• Desarrollar un plan de acción adecuado (es decir, cronogramas, planes de trabajo) con metas específicas, parámetros, indicadores de desempeño y logros relacionados, actividades y los recursos necesarios (es decir, humanos, económicos y relacionados con la tecnología), a fin de alcanzar las metas y los objetivos planteados. • Definir las funciones y las responsabilidades del personal (es decir, equipos interdisciplinarios). • Identificar los agentes de cambio entre el personal, en particular, el personal con discapacidad. • Desarrollar estrategias de comunicación (metas internas y externas).
Implementación	Adaptar las políticas, procedimientos y prácticas existentes
	• Revisar y adaptar las políticas existentes (es decir, recursos humanos, adquisiciones, comunicaciones). • Adaptar las comunicaciones y los materiales internos (es decir, circulares, memos, directivas, resúmenes de políticas, formatos fáciles de usar). • Incorporar los principios DEI relevantes a las políticas, procedimientos y prácticas existentes. • Actualizar o diseñar políticas de noticias, herramientas y procesos (es decir, protección de datos, privacidad y seguridad, política de acceso a la información, registros médicos, asistencia telefónica, protocolos de seguridad y otros programas de capacitación).
	Comunicar y concientizar al personal sobre el programa DEI
	• Organizar un acto de lanzamiento para el personal y las partes interesadas a fin de informar sobre las políticas y las medidas de implementación (es decir, en retiros de trabajo para el personal, reuniones de directorio). • Establecer políticas claras y procedimientos para gestionar denuncias sobre discriminación, acoso o adaptación de acceso razonable. • Recopilar datos sobre el progreso logrado (es decir, respuestas). • Continuar concientizando al personal sobre la necesidad de implementar DEI. • Crear un sistema de premios de reconocimiento y comunidades de práctica. • Integrar DEI en las evaluaciones de desempeño del personal. • Involucrarse en relaciones significativas con organizaciones que apoyan la discapacidad, proveedores de servicios para discapacidad y otras partes interesadas. • Promover los resultados de las políticas de DEI de las organizaciones externas (es decir, marketing y responsabilidad social corporativa).
	Desarrollar nuevos recursos para apoyar la implementación
	• Desarrollar nuevas directrices y recursos de apoyo (es decir, manuales de estilo sobre lenguaje inclusivo, directrices editoriales, de programación y producción y acerca de la accesibilidad del contenido mediático). • Informar al personal sobre la disponibilidad de esos recursos.

	Desarrollar habilidades y brindar capacitación al personal • Desarrollar un plan de capacitación. • Definir programas de capacitación obligatoria o cursos para todo el personal. • Ofrecer capacitación personalizada (es decir, información y accesibilidad web). • Integrar aspectos del programa DEI a los planes de aprendizaje y desarrollo profesional. • Asignar recursos económicos para capacitación.
	Invertir en equipos, herramientas, transporte e infraestructura accesibles • Establecer el criterio de accesibilidad antes de comprar bienes y servicios a proveedores externos. • Garantizar que estos criterios se apliquen al momento de comprar y mantener el software y el hardware accesible y las herramientas para accesibilidad y comunicación. • Crear lugares de trabajo accesibles y garantizar la adaptación de acceso razonable cuando sea requerida (es decir, muebles ergonómicos, aparcamiento designado, disposiciones acerca del transporte correspondiente para actividades y eventos relacionados con el trabajo). • Disponer de tecnologías de apoyo, como lectores de pantalla y software de reconocimiento de voz, para las personas empleadas que los necesiten. • Mejorar la accesibilidad de las plataformas y el contenido digitales (es decir, intranet e internet, y los documentos a nivel laboral, como memos e informes).
Control y evaluación	Establecer un mecanismo de autorregulación • Desarrollar un plan de control utilizando parámetros basados en datos y métricas. • Identificar las fuentes y los proveedores de datos, las herramientas de recopilación de datos y cronogramas. • Establecer un nuevo mecanismo de autorregulación y procedimiento o adaptar los existentes para abordar las denuncias internas y externas (es decir, las que están vinculadas a las políticas editoriales y la programación, las políticas de recursos humanos relacionadas con la contratación, métricas de promoción y retención, además del desempeño del personal).
	Llevar a cabo evaluaciones y auditorías • Llevar a cabo auditorías regulares (es decir, encuestas de personal, sondeos y pruebas de accesibilidad). • Actualizar la política de DEI con regularidad, a fin de garantizar que se mantiene vigente y eficaz y realizar cambios a las leyes nacionales de ser necesario. • Informar al personal en forma regular sobre el progreso alcanzado. • Celebrar el éxito y reconocer a quienes resulten ganadores.

Tabla 20. Reclutamiento inclusivo de personal

Lista de tareas	Reclutamiento inclusivo de personal
Actividad	Descripción
Revisar las descripciones de trabajo	• Antes de publicar un puesto de trabajo, revisar la descripción del trabajo para definir los requisitos esenciales y los que no lo son (por ejemplo, cargar cierta cantidad de peso) que puedan desalentar a las personas con discapacidad que quieran ser candidatas a ese puesto (es decir, tener en cuenta la necesidad de una licencia de conducir, que es un requisito común para profesionales de medios y que puede desalentar la postulación de profesionales mediáticos con discapacidad).
Adaptar las publicaciones sobre puestos de trabajo	• Utilizar lenguaje inclusivo sobre discapacidad en las descripciones y en las respectivas publicaciones de puestos de trabajo que garanticen un proceso de contratación sin discriminación a las personas candidatas, y la disponibilidad de adaptación de acceso razonable para quienes la requieran.
Brindar formatos accesibles	• Hacer que las solicitudes de trabajo estén en formatos accesibles, incluso brindar opciones audiovisuales y en lenguaje sencillo. • Soluciones técnicas y solicitudes, en particular, las basadas en IA deben ser fáciles de completar e incluir la información relevante sobre la forma de comunicar una solicitud de adaptación de acceso razonable. • Controlar que IA para la tecnología de apoyo no tenga sesgos (es decir, que sea ética, segura y confiable).
Garantizar un proceso de reclutamiento equitativo e imparcial	• Al revisar las solicitudes y entrevistar personas candidatas, se debe hacer foco en las habilidades y destrezas de las personas candidatas, nunca en sus limitaciones evidentes. • Hay que reconocer que la experiencia laboral de una posible persona candidata con discapacidad tal vez no se adapte fácilmente como la del resto de la población (es decir, pasantes y personas candidatas que aún no se han graduado de los estudios de periodismo).
Capacitar y brindar apoyo especializado	• Otorgar a las personas gerentes a cargo de las contrataciones, supervisoras y personal a nivel gerencial, la capacitación necesaria sobre inclusión de la discapacidad, la adaptación de acceso razonable y cumplimiento legal con capacitación relacionada, además de información práctica. • Seguir concientizando acerca de DEI al contratar personal. • Informar al personal que se va a contratar acerca de los servicios de apoyo, incluso a las personas con discapacidad (es decir, programas de apoyo a las personas empleadas, planes de salud, esquemas de seguros por discapacidad). • Desarrollar programas de capacitación alternativos y alcance a medida que se integren a las iniciativas (es decir, pasantías, becas y prácticas profesionales).

Tabla 21. Integración y adaptación

Lista de tareas	Integración y adaptación
Actividad	Descripción
Llenar un formulario de solicitud	• Las personas empleadas con discapacidad pueden solicitar adaptación de acceso razonable en cualquier momento, en forma directa o a través de representantes, apenas sepan de la necesidad de tener adaptación de acceso. • La solicitud se puede hacer a través de la persona que gestiona o supervisa, persona gerente de contrataciones u organizadores de eventos, entre otros. • Una vez que se haga efectivo el otorgamiento, se niegue o se brinde una solución alternativa a la solicitud, la persona delegada debe notificar a la persona solicitante.
Hacer planes para garantizar la adaptación de acceso razonable y tomar medidas preventivas	• Realizar un inventario en forma regular de las herramientas, recursos y servicios que puedan servir de asistencia al contestar una solicitud de adaptación de acceso razonable. • Designar recursos para la adquisición de herramientas y servicios para accesibilidad, como transcripciones, subtítulo y tecnologías de apoyo. • Brindar tecnologías de apoyo como grabadoras de voz, audífonos, lectores de pantalla, teclados adaptados y auriculares con cancelación de ruido. • Tomar medidas preventivas adecuadas para contribuir a la protección de la seguridad física de profesionales de medios que trabajan en las zonas de conflictos. • Brindar el equipo de protección (casco, salvavidas, máscara antigás) visible en el lugar del trabajo, en especial, para profesionales de medios que trabajan en situaciones hostiles. Además, brindarles muchos teléfonos móviles o satelitales y garantizar que los dispositivos tengan fuentes de energía auxiliar.
Revisar los contratos	• Diferentes tipos de contratos, como personas trabajadoras autónomas en el periodismo independiente son una de las formas de adaptarse a flexibilizar el horario de trabajo, los cronogramas y fechas de entrega, pero esto no siempre incluye la capacitación durante el período de integración laboral o esquemas de apoyo para el personal con discapacidad. • Garantizar que las condiciones laborales incluyan seguros que cubran a las personas empleadas con discapacidad en caso de que tengan algún accidente (estando de guardia o no). • Adoptar las directrices y procedimientos internos de la organización mediática para los procesos de reclutamiento, integración y apoyo de periodistas en relación de dependencia e independientes que trabajen en destinos peligrosos, como las zonas de conflicto. • Brindar seguros de vida, además de salud y viaje a personas periodistas profesionales enviadas a cubrir las zonas de conflicto o a cubrir desastres naturales medioambientales.
Permitir acuerdos laborales flexibles	• Permitir que las personas empleadas trabajen en forma remota, incluso con acuerdos laborales flexibles, como una forma de adaptación de acceso básica para muchas discapacidades. • Adaptar las comunicaciones y el flujo de trabajo para satisfacer las necesidades de las personas empleadas.
Garantizar la accesibilidad física	• Hacer que los lugares de trabajo sean accesibles físicamente para todas las personas, incluso a través de la instalación de rampas y puertas automáticas. • Comprar muebles y equipos de oficina que sean ergonómicos. • Remover los obstáculos que entorpezcan el acceso a lugares de trabajo apretados, a baños, aparcamientos, cantinas y otros espacios físicos.
Tener en cuenta el servicio de interpretación	• Brindar servicios de interpretación en lenguas de señas, utilizar servicios de traducción automática y asistencia de la IA para crear traducciones en lengua de señas automática con la imagen fotorrealista de un intérprete de señas.

Garantizar el acceso a eventos relacionados con el trabajo	• Tomar medidas adecuadas para garantizar la participación del personal y de otros participantes con discapacidad en cualquier reunión de trabajo, conferencias, servicios y recursos, incluso los documentos electrónicos, sitios web de información y documentos de reuniones, incluso los que se entregan en otras instalaciones (por ejemplo, en los retiros de trabajo para el personal).
Garantizar la rehabilitación, adaptación de acceso y asistencia, en especial, luego de tener experiencias traumáticas	• Garantizar que profesionales de los medios que vuelven de las zonas de guerra o quienes hayan cubierto situaciones de vulnerabilidad en la que hayan estado expuestas a violencia directa, amenazas y peligros, reciban consejo especializado de profesionales en salud ocupacional y que se establezcan disposiciones concretas para satisfacer sus necesidades de adaptación de acceso. • Brindar espacio y canales para compartir las experiencias traumáticas, en particular, buscar apoyo de profesionales en salud ocupacional cuando los efectos postraumáticos duran demasiado tiempo. • Tener en cuenta que se debe brindar acceso para actividades activas y pasivas (es decir, acceso al deporte, eventos culturales y entretenimientos, y apoyo psicológico) luego de que se haya informado una experiencia traumática. • Garantizar las responsabilidades institucionales e incluir, según corresponda, las disposiciones para el apoyo y la representación legal y la mediación sobre trauma al volver de los destinos asignados. • Explorar los sistemas y esquemas de seguros existentes para profesionales independientes de los medios que cubren situaciones de conflicto. • Mantener líneas de asistencia para consultas y para informar acerca del acoso de las personas profesionales mediáticas y otras supuestas violaciones al derecho de la libertad de expresión.
Brindar capacitación a medida	• Modificar los programas de capacitación e incluir nuevo apoyo durante la etapa de integración sobre discapacidad, seguridad de datos, accesibilidad, protocolos de seguridad, seguridad digital, primeros auxilios y el uso de herramientas de comunicación encriptada, entre otros.
Brindar soluciones alternativas	• Tener en cuenta muy cuidadosamente todas las solicitudes para la adaptación de acceso razonable. Si una solicitud parece impráctica o imposible, es necesario debatirla con la persona empleada a fin de encontrar una alternativa.

Tabla 22. Desarrollo profesional y capacitación inclusivas

Lista de tareas	Desarrollo profesional y capacitación inclusivas
Actividad	Descripción
Continuar concientizando	Concientizar sobre y apreciar los valores de la inclusión utilizando un enfoque sobre derechos humanos que tenga en cuenta factores tales como la discapacidad, el sexo y el género.
Brindar capacitación, tutoría y apoyo	Brindar capacitación continua, tutorías y apoyo, incluso, pero sin limitarse a, los recientes desarrollos en los estándares de accesibilidad web, tecnologías de apoyo y digitales, disposiciones legales y prácticas universales de diseño.
Adaptar las evaluaciones de desempeño	La implementación del programa DEI depende de todo el personal de la organización de medios, incluso de la integración de elementos necesarios en las evaluaciones de desempeño de personas editoras, periodistas, reporteras, personal técnico, de recursos humanos y gerencial.
Compartir las buenas prácticas	Abordar las buenas prácticas para grupos específicos de personas empleadas, es decir, editoras, reporteras, fotógrafas, video fotógrafas, diseñadoras y personal de tecnología de la información, a fin de garantizar que el contenido sea accesible e inclusivo.

Tabla 23. Gestionar una fuerza laboral diversa

Lista de tareas	Gestionar una fuerza laboral diversa
Actividad	Descripción
Referirse primero a la persona	Enfocarse en la habilidad de la persona empleada, nunca en su discapacidad y respetar la diversidad.
Preguntar acerca de la adaptación de acceso	- Preguntarles a las personas empleadas con discapacidad que tipo de adaptación de acceso necesitan. - Brindar acuerdos de trabajo flexibles (es decir, trabajo remoto y adaptación de los horarios de trabajo).
Facilitar la participación	Garantizar que los debates sobre la adaptación de acceso razonable involucren por completo a la persona empleada con discapacidad, a los gremios y personas supervisoras, además de personal responsable de otras funciones (es decir, adquisiciones y mantenimiento).
Brindar trato igualitario	Brindar a las personas empleadas con discapacidad el mismo trato que al resto del personal.
Buscar respuestas	Solicitar a las personas empleadas con discapacidad que compartan sus experiencias y talentos con otras personas de la organización.
Garantizar la capacitación continua	Brindar pautas, capacitación, programas de desarrollo de habilidades y capacitación en liderazgo, especialmente, para las mujeres con discapacidad, a fin de permitirles progresar en sus carreras hasta un nivel de gestión.
Brindar programas de apoyo	Crear programas de tutorías, grupos de recursos para personas empleadas y otros mecanismos de apoyo para personas empleadas con discapacidad.
Controlar	- Crear un sistema para recopilar respuestas, a fin de identificar y reparar los problemas de accesibilidad en forma rápida y eficiente. - Controlar y actualizar las operaciones a fin de cumplir con los parámetros de accesibilidad e instrumentos normativos internacionales y la ley nacional.
Compartir prácticas	Crear una sala de chat u otro foro digital para personas empleadas a fin de debatir y compartir la información.



Parte V

Recursos y referencias

Agradecimientos

Colaboraron

- Kristin Gilger, profesora emérita de la Escuela de Periodismo y Comunicación Masiva Walter Cronkite en la Universidad del Estado de Arizona, y miembro del Centro Nacional para la Discapacidad y de la Junta Consultiva de Periodismo en Estados Unidos de Norteamérica.
- Irmgarda Kasinskaite-Buddeberg, asesora en Comunicación e Información del sector para el Desarrollo de Medios y Medios en Situaciones de Emergencia del sector de Comunicación e Información de la UNESCO.
- Agam Shah, periodista, miembro del consejo del Centro Nacional para la Discapacidad y el Periodismo; profesor adjunto de la Escuela de Periodismo y Comunicación Masiva Walter Cronkite en la Universidad del Estado de Arizona en Estados Unidos.
- Alireza Darvishy, profesor titular del Laboratorio de Accesibilidad a las TIC de la Escuela de Ingeniería ZHAW y ganador del premio UNESCO/Emir Jaber al-Ahmad al-Jaber al-Sabah para el Empoderamiento digital de las personas en situación de discapacidad en Suiza.
- Juliet Manning, investigadora de la Universidad de Zurich en Canadá y Suiza.
- Pauline Arrillaga, directora del programa Carnegie-Knight News21 de la Escuela de Periodismo y Comunicación Masiva Walter Cronkite en la Universidad del Estado de Arizona, y directora ejecutiva del Centro Nacional para la Discapacidad en Estados Unidos de Norteamérica.
- el Centro de la Alianza Global para la Discapacidad (GDI), la Alianza Internacional para la Discapacidad (IDA) y AT2030.
- Christine Kirungi, directora ejecutiva de la Asociación Nacional de Uganda para la Parálisis Cerebral (UNAC).
- Juan Cobeñas de la Asociación Azul; antiguo miembro del Grupo de Referencia sobre Inclusión de las Personas con Discapacidad en las Acciones Humanitarias (DRG) de la Alianza Internacional para la Discapacidad (IDA), UNICEF y CBM Global.
- Mona Liza J. Labitoria-Visperas, miembro de la Asesoría para el Desarrollo de Capacidades e Intercambio (ACE), una asociación creada junto con la Alianza Internacional para la Discapacidad (IDA) y el Grupo de Asesoría sobre Inclusión de CBM Global (IAG).
- Musola Catherine Kaseketi, presidenta de la Federación de Organizaciones para la Discapacidad en Zambia (ZAFOD).
- Nayem Molla, miembro del Grupo de Usuarios de Tecnologías de Apoyo, proyecto en conjunto con Centro de Innovación Global para la Discapacidad (GDI), la Alianza Internacional para la Discapacidad (IDA) y AT2030.
- Sarna Shah, alumna de la iniciativa de capacitación Bridge CRPD-SDGs de la Alianza Internacional para la Discapacidad (IDA) y el Consorcio Internacional para la Discapacidad y Desarrollo (IDDC).
- Alianza Internacional para la Discapacidad (IDA), servicio de asistencia Sightsavers International.

Organizaciones de personas con discapacidad

- Banya Ojok es miembro del Grupo de Usuarios de Tecnologías de Apoyo, un proyecto realizado en colaboración con

Especialistas internacionales

- Rachel Desjourdy, gerenta (líder del área de accesibilidad) de CBC/Radio-Canadá; miembro del directorio de la Oficina de Evaluación de Discapacidad en Canadá.

- Jonas Ruškus, antiguo especialista miembro y vicepresidente, entre 2015 y 2022, del Comité para el Derecho de las Personas con Discapacidad (CRPD); profesor en el departamento de Trabajo Social de la Universidad Vytautas Magnus en Lituania.
- Toby Mendel, director ejecutivo del Centro para la Ley y la Democracia en Canadá.
- Lisa French, profesora y decana de la Escuela de Periodismo y Comunicación de la Universidad RMIT en Australia.
- Claudia Padovani, profesora adjunta del departamento de Ciencias Políticas de la Universidad de Padova en Italia.
- Aimée Vega Montiel, investigadora del Centro para la Investigación Interdisciplinaria en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México en México.
- Arwa Kooli, profesora adjunta del Instituto de Prensa y Ciencias de la Información (IPSI) de la Universidad de Manouba en Túnez.
- Zeynep Varoglu, especialista sénior de programas en el sector para el Acceso Universal a la Información del sector de Comunicación e Información de la UNESCO.
- Hanna Fiskesjö, especialista asociada de programa en la Oficina Ejecutiva del sector de Comunicación e Información de la UNESCO.
- Khalid Aoutail, consultor en la Oficina Ejecutiva del sector de Comunicación e Información de la UNESCO.
- Alan Gabrielli Azevedo, consultor en el sector para el Desarrollo de Medios y Medios en Situaciones de Emergencia del sector de Comunicación e Información de la UNESCO.
- Claudia Gawlas, consultora en la División para la Libertad de Expresión, Desarrollo de los Medios y Alfabetización Mediática e Informacional, sector de Comunicación e Información de la UNESCO.
- Otilia Gisca, jefa de la Unidad de Coordinación y Desarrollo de Políticas de Recursos Humanos, Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la UNESCO.

Entidades del Sistema de las Naciones Unidas

- Esteban Tromel, especialista sénior del Sector de Discapacidad, Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Ola Abu Alghaib, gerenta de la Secretaría Técnica de la Sociedad de las Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD), Fondo Fiduciario Multipartito del programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (UNDP).
- Soichiro Yasukawa, jefe de la Unidad de Reducción del Riesgo de Desastre en el sector de Ciencias Naturales de la UNESCO.
- Edouard Planche, jefe interino del Equipo del Patrimonio Cultural Subacuático del sector de Cultura de la UNESCO.
- Linda Tinio-Le-Douarin, especialista de programa en la Sección de Inclusión, Derechos y Diálogo Intercultural del sector de Ciencias Sociales y Humanas de la UNESCO.

UNESCO

- Sylvie Coudray, directora de la División para la Libertad de Expresión, Desarrollo de los Medios y Alfabetización Mediática e Informacional, sector de Comunicación e Información de la UNESCO.
- Mirta Lourenço, jefa del sector para el Desarrollo de Medios y Medios en Situaciones de Emergencia del sector de Comunicación e Información de la UNESCO.
- Megumi Aoyama, oficial sénior de gestión de proyectos del sector para el Desarrollo de Medios y Medios en Situaciones de Emergencia del sector de Comunicación e Información de la UNESCO.
- Memory Zulu-Munyaradzi, coordinadora de proyecto del sector de Ciencias Sociales y Humanas de la oficina de la UNESCO en la ciudad de Harare.
- Paul Hector, consejero en el sector de Comunicación e Información de la oficina de la UNESCO en la ciudad de Kingston.
- Noore Jannat Proma, oficial de Proyecto en el sector de Comunicación e Información de la oficina de la UNESCO en la ciudad de Dacca.

Editores

- Bailando Journey LTD
- Servicios editoriales de la UNESCO

Historias regionales sobre personas con discapacidad

África

“Era la niña con quien nadie quería jugar [...] Me dije a mí misma que debería existir otra forma de hacerlo. Abogaré por la justicia, por la inclusión de las personas en situación de discapacidad.

— Anne Wafula

El diario keniano, *The Standard*, publicó la historia de Anne Wafula Strike, una mujer que usa silla de ruedas que tuvo poliomielitis de niña y participó en los Juegos Paralímpicos. La historia está narrada en lenguaje que incluye la discapacidad y se centra en sus logros, incluso en su defensa de otras personas con discapacidad.

- ▶ Diario The Standard, *Anne Wafula: I was the child no one wanted to play with*, disponible en: <https://www.standardmedia.co.ke/evewoman/achieving-woman/article/2001446946/anne-wafula-i-was-the-child-no-one-wanted-to-play-with>
- ▶ Plataforma de noticias BOnews, *Sexual Abuse: Road to justice fraught with hurdles for women with disabilities*, disponible en: <https://bonewssng.com/sexual-abuse-road-to-justice-fraught-with-hurdles-for-women-with-disabilities/>
- ▶ Plataforma de noticias en inglés Al Jazeera Journalism Review, *'I had to work for free' – life as a disabled journalist in Cameroon*, disponible en: <https://institute.aljazeera.net/en/ajr/article/1971>

Estados Árabes

“Gracias a nuestra audiencia podemos ser más diversos, profundos, valientes y ágiles que cualquier otro medio de comunicación en el mundo.

— Mohamad Zaoud, Acting gerente interino de la cadena de noticias Al Jazeera

- ▶ Programa *The Stream* en la cadena de noticias Al Jazeera, *Why are people with disabilities left out of disaster planning?* Disponible en: <https://www.aljazeera.com/program/the-stream/2022/10/17/why-are-people-with-disabilities-left-out-of-disaster-planning>
- ▶ Informe de prensa de la cadena Al Jazeera, *Al Jazeera launches its network brand strategy*, disponible en: <https://network.aljazeera.net/en/pressroom/al-jazeera-launches-its-network-brand-strategy>

Asia y Pacífico

“ La representación de las personas con discapacidad en los medios es crítica, a fin de garantizar que las personas con discapacidad queden integradas a la sociedad ahora y en el futuro. Las personas con discapacidad son diversas y la naturaleza de la discapacidad que tienen también lo es.

— Doctor Ben Gauntlett, excomisionado para la discriminación por discapacidad desde 2019 hasta 2023

Programa *Employable me Australia*

La Corporación Australiana de Radiodifusión (ABC) tiene una serie de televisión que incluye representaciones positivas de personas en situación de discapacidad que buscan empleo. Las representaciones realistas se enfocan en las habilidades y talentos de quienes están en situación de discapacidad y plantea cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y derechos. Los episodios tienen subtítulos y la serie fue nominada para el prestigioso premio Rose d'Or.

- ▶ Serie de la Corporación Australiana de Radiodifusión (ABC), *Employable me Australia*, disponible en: <https://iview.abc.net.au/show/employable-me-australia>
- ▶ Organización nacional sin fines de lucro Media Diversity Australia, Manual para informar sobre discapacidad, disponible en: <https://www.mediadiversityaustralia.org/disability-reporting-handbook/>
- ▶ El artículo de la plataforma de noticias ABC *Backstory* de la Corporación Australiana de Radiodifusión *Why we need more people with disability appearing in the media and the ABC's IDPWD initiatives to be more inclusive*, presenta varias personas periodistas con discapacidad que trabajan en esa corporación, incluso un segmento de video sobre la persona periodista ciega Nas Campanella. Disponible en: <https://www.abc.net.au/news/redirects/backstory/2020-12-12/abc-people-with-disability-in-media-for-idpwd/12969496>

Norte América y Europa

“La inclusión social va más allá del hecho de estar presentes en la comunidad. Se trata de las funciones que desempeñamos en la vida cívica, a quién amamos y cómo construimos relaciones significativas con las demás personas.

— Asociación estadounidense sobre discapacidad de origen intelectual y de desarrollo.

- Plataforma de noticias **The LIFT OUT, A series of articles concerning the lack of accessibility in public transport**, disponible en: <https://www.noteworthy.ie/lift-out/news/>

La organización de medios irlandesa *Journal Media* cofinanció una serie de investigación sobre la falta de infraestructura accesible en el transporte público y las autopistas. La serie divulga las promesas que el Gobierno hizo pero que no ha cumplido, a fin de mejorar la accesibilidad y destaca el número de víctimas que estos desafíos se han cobrado con relación a las personas con discapacidad. La serie utiliza subtítulos para audio y video y texto alternativo para las imágenes y las infografías.

- Temporada 3, episodio 2 de **A Valid Podcast: Adults with intellectual disabilities voice needs, seek support in relationships**, disponible en: <https://www.publicsource.org/adults-with-intellectual-disabilities-voice-needs-seek-support-in-relationships-s3-ep-2/>

La plataforma *All-Abilities Media*, basada en los Estados Unidos de Norte América, produjo una serie de podcasts sobre personas en situación de discapacidad de diferente origen, sus vidas cotidianas y los desafíos que enfrentan. El podcast, que presenta entrevistas de audio y retiene el sonido ambiente para darle contexto a la narración, incluye transcripciones a fin de aumentar la accesibilidad a todo tipo de audiencia.

América Latina



Tengo muchos
sueños y metas
que alcanzar,
entre otros, formar
una familia y manejar
mi propio auto

— Carla Jimena Hurtado Vega

- El diario **La Nación** dedica una sección a las noticias sobre discapacidad. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/tema/discapacidad-tid62051/>

El diario **La Nación**, publicado en Argentina en español, le da voz a las personas en situación de discapacidad al ofrecerles una plataforma que cuente sus historias. Son diferentes temas, como la historia de un bombero con Síndrome de Down, la de una mujer con una pierna robótica y la de un negocio que emplea personas con discapacidad. Las historias aparecen en la página web del diario en la sección llamada *Discapacidad*

- El diario **La Prensa**, publicado en Nicaragua en español, presentó una historia sobre una pareja casada —una mujer con Síndrome de Down y un hombre con discapacidad de origen físico— y los desafíos a los que se enfrentan para conseguir trabajo y tener hijos. Las personas se representan con características comprensivas y con aspectos multidimensionales cuyas experiencias tipifican las de otras personas con discapacidad en Nicaragua. Disponible en: <https://www.laprensani.com/2020/02/23/nacionales/2643427-se-burlaban-de-ellos-por-sus-discapacidades-y-ahora-tienen-trabajo-y-familia-esta-es-la-historia-de-carla-y-alexis>

Caribe

“ Durante mucho tiempo miré desfiles de moda en la televisión todos los días porque me encantaba. Solía decirle a mi mamá ‘Ma, quiero ser modelo’. Pero siempre me contestaba ‘no puedes, eres Sorda’. [...] Tuve que aprender cómo caminar y modelar y otras cosas. Estuvo bueno

— Lisa Ramansar, modelo

► Entrevista con la modelo, maquiladora y diseñadora de vestuario Lisa Ramansar.

Disponible en: <https://www.facebook.com/watch/?v=318495272133941>

La plataforma *Caribbean Deaf News*, establecida en Barbados, condujo una video entrevista a la modelo y diseñadora de modas Sorda, Lisa Ramansar, utilizando la lengua de señas de Trinidad y Tobago, dado que Ramansar es de ese país. Todo el video está presentado con subtítulos descriptivos, con la persona que entrevista y la persona entrevistada comunicándose en lengua de señas. Ramansar compartió su experiencia de trabajar en la industria de la moda y mencionó que tuvo que utilizar comunicación escrita y lectura de labios cuando no se le ofreció la adaptación de acceso en los lugares de trabajo. La plataforma *Caribbean Deaf News* es una organización mediática propiedad de personas Sordas que brinda noticias a la Comunidad Sorda en la lengua de señas de Barbados (BSL) y ha entrevistado a personas que usan la lengua de señas nativas de casi veinticinco países.

► Estudiantes Sordos aprovechan la energía del agua y la agricultura resiliente al clima con el apoyo de la Cruz Roja, disponible en:

<https://caribbeannewsservice.com/deaf-students-to-harness-the-power-of-water-and-climate-smart-agriculture-with-support-from-red-cross/>

Esta historia franca reseñada por el Servicio de Noticias del Caribe destaca los esfuerzos realizados para enseñarles a estudiantes Sordos sobre agricultura sostenible. Sin embargo, en lugar de enfocarse en las discapacidades de los estudiantes, la historia celebra sus habilidades y talentos.

Referencias

- Al Jazeera Media Network. "Editorial Standards". Modificado por última vez en 2022. <https://network.aljazeera.net/en/our-values/editorial-standards>
- Al-Najar, Yasmin. "Journalists with Disabilities Face Marginalisation and Ignorance in the British Media Industry." Media Diversity Institute. 4 de marzo de 2022. <https://www.media-diversity.org/journalists-with-disabilities-face-marginalisation-and-ignorance-in-the-british-media-industry/>
- Ansell, Kate. "Career Routes and Barriers for Disabled People in the UK TV Industry." Birmingham: Sir Lenny Henry Centre for Media Diversity, Birmingham City University, 2021. <https://bcuassets.blob.core.windows.net/docs/disability-in-tv-reportv3-132741800991883115.pdf>
- Arbee, Nazlee. "Tips for Producing More Accessible and Inclusive Media." International Journalists' Network. 16 de septiembre de 2021. <https://ijnet.org/en/story/tips-producing-more-accessible-and-inclusive-media>
- Babik, Iryna, y Elena S. Gardner. "Factors Affecting the Perception of Disability: A Developmental Perspective." *Frontiers in Psychology* 12, junio de 2021. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.702166>
- Baker, Kristen. "Twenty-two Web Accessibility Testing Tools and What They Test For." HubSpot. Actualizado el 27 de abril de 2021. <https://blog.hubspot.com/website/web-accessibility-testing-tools>
- BBC Disability Project Team y Anne Bulford. *Reflecting the Disability in the UK within the BBC Workforce: Report on Career Progression and Culture for Disabled Staff at the BBC*. London: British Broadcasting Corporation (BBC), 2018. https://downloads.bbc.co.uk/mediacentre/reflecting_disability.pdf
- Botelho, Fernando. H. F. "Accessibility to Digital Technology: Virtual Barriers, Real Opportunities." *The Official Journal of RESNA* 33, no. 1, diciembre de 2021: 27–34. <https://doi.org/10.1080/10400435.2021.1945705>
- Boman, Tomas, Anders Kjellberg, Berth Danermark, y Eva Boman. "Employment Opportunities for Persons with Different Types of Disability." *Alter* 9, no. 2, junio de 2015: 116–129. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2014.11.003>
- Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor. *Persons with a Disability: Labor Force Characteristics – 2023*. Washington, DC: United States Department of Labor, 2024. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>
- Canada, Canadian Human Rights Act, R.S.C. 1985, c. H-6, 1977. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>
- CBC Media Centre. "CBC Launches 'AccessCBC', a New Initiative for Creators with a Disability in Partnership with the ReelAbilities Film Festival." Canadian Broadcasting Corporation. Modificado por última vez el 5 de junio de 2022. <https://www.cbc.ca/mediacentre/press-release/cbc-launches-accesscbc-a-new-initiative-for-creators-with-a-disability-in-p>
- Davie, Tim. *50:50 The Equality Project: Impact Report 2021*. London: British Broadcasting Corporation, 2021. <https://www.bbc.com/5050/documents/50-50-impact-report-2021.pdf>
- Department for Work and Pensions. "Guidance: Employing Disabled People and People with Health Conditions." United Kingdom. Actualizado el 1 de septiembre de 2022. <https://www.gov.uk/government/publications/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions>
- Disability and Philanthropy Forum. "What is Disability Justice?" Resource Library. Sin fecha. <https://disabilityphilanthropy.org/resource/what-is-disability-justice/>
- Ellis, Kate, y Gerard Goggin. *Disability and the Media*. New York: Red Globe Press, 2015. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1249636>
- ENCO Systems, Inc. "Automated Captioning for Radio." Solutions. Sin fecha. <https://www.enco.com/use-cases/encaption-for-radio>
- European Union. "Reasonable Accommodation for Staff with Disabilities." Your Europe. Actualizado el 2 de enero de 2024. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_en.htm
- Gurchiek, Kathy. "Employers Don't Understand the Work Persons with Disabilities Can Do, SHRM Research Finds." Society for Human Resource Management (SHRM), 29 de octubre de 2019. <https://www.shrm.org/topics-tools/news/inclusion-equity-diversity/employers-dont-understand-work-people-disabilities-can-shrm-research-finds>
- Hing, Leanne S. y Cailin S. Stamarski. "Gender Inequalities in the Workplace: The Effects of Organizational Structures, Processes, Practices, and Decision Makers' Sexism." *Frontiers in Psychology* 6, septiembre de 2015. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- International Labour Organization. *Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks*. Geneva: Bureau for Employers' Activities, and the Skills and Employability Branch, 2011. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167204/lang--en/index.htm
- International Labour Organization. *Code of Practice on Managing Disability in the Workplace*. Geneva: ILO Governing Body, 2001. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>
- International Labour Organization. *Decent Work for Persons with Disabilities: Promoting Rights in the Global Development Agenda*. Geneva: Gender, Equality and Diversity Branch, 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430935.pdf
- International Labour Organization. "New ILO Database Highlights Labour Market Challenges of Persons with Disabilities." ILOSTAT. Actualizado el 13 de junio de 2022. <https://ilostat.ilo.org/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>
- International Labour Organization. "Greater Progress on Diversity and Inclusion Essential to Rebuild Productive and Resilient Workplaces." Newsroom. Publicado el 6 de abril de 2022. April 2022. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_841085/lang--en/index.htm

- International Labour Organization. *FACTS ON: Disability in the World of Work*. Geneva: International Labour Office, 2007. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087707.pdf
- International Telecommunication Union. *Accessibility to Broadcasting Services for Persons with Disabilities*. Geneva: Radiocommunication Sector, 2011. https://www.itu.int/dms_pub/itu-r/opb/rep/R-REP-BT.2207-1-2011-PDF-E.pdf
- Job Accommodation Network. "Accommodation and Compliance: Low Cost, High Impact." Costs and Benefits of Accommodation. Actualizado el 4 de mayo de 2023. <https://askjan.org/topics/costs.cfm>
- Kennedy, Jr., Ted, Chad Jerdee, y Laurie Henneborn. "Four Ways to Improve Your Company's Disability-Inclusion Practices." *Harvard Business Review*, 4 de junio de 2019. <https://hbr.org/2019/06/4-ways-to-improve-your-companys-disability-inclusion-practices>
- Kerrigan, Páraic, Susan Liddy, y Anne O'Brien. "Tools and Measures for Diversity and Inclusion in Media Industries: International Best Practice and Informing Policy Change in the Irish Film and Television Sector." *European Journal of Communication* 38, no. 3, agosto de 2022: 217–236. <https://doi.org/10.1177/02673231221118192>
- Knott, Ryan. "How to Create Alternative Text for Images for Accessibility and SEO." *TechSmith* (blog), sin fecha. <https://www.techsmith.com/blog/how-to-create-alternative-text-for-images-for-accessibility-and-seo/>
- LinkedIn. "How do You Involve Users with Disabilities in the Mobile App Design Process?" Collaborative Articles. Actualizado el 21 de febrero de 2024. <https://www.linkedin.com/advice/1/how-do-you-involve-users-disabilities>
- Lonsdale, Cliff. *Taking Care: A Report on Mental Health, Well-Being and Trauma among Canadian Media Workers*. Ottawa: Canadian Journalism Forum on Violence and Trauma, 2022. <https://www.journalismforum.ca/taking-care-report>
- Martens, Bailey. "How Disabled Journalists Have to Fight to Get in the Newsroom." *Canadaland*, 13 de octubre de 2021. <https://www.canadaland.com/journalists-disability-accessibility/#:~:text=According%20to%20Stats%20Canada%2C%20nearly>
- Maznorbalia, Anisa Safiah, Zurina Ismail, y Zuhail Hussein. "The Inclusion Initiatives for Persons with Disabilities in Mainstream Employment: A Systematic Literature." *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled*, Vol. 15, enero de 2022. https://www.ijcwed.com/wp-content/uploads/2022/03/IJCWED15.ISU-1_049.pdf
- McKinsey & Company. "What is Diversity, Equity, and Inclusion?" Featured Insights. Publicado el 17 de agosto de 2022. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-diversity-equity-and-inclusion>
- Media Diversity Institute. *Increasing and Improving Portrayal of Persons with disabilities in the Media*. Madrid: Fundación ONCE, 2022. <https://www.media-diversity.org/additional-files/documents/b-studies-reports/Increasing%20and%20improving%20portrayal%20of%20people%20with%20disabilities%20%5bEN%5d.pdf>
- Morris, Stewart, Gail Fawcett, Laurent Brisebois y Jeffrey Hughes A *Demographic, Employment and Income Profile of Canadians with Disabilities Aged 15 years and Over – 2017*. Ottawa: Statistics Canada, 2018. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/89-654-X2018002>
- National Union of Journalists. "Ethics." Rules and Guidance. Actualizado en 2007. <https://www.nuj.org.uk/about-us/rules-and-guidance/ethics.html>
- NBC Universal. "NBCUniversal Teams With 1in4 Coalition in Diversity Plan for Disabled Representation." Newsroom. Publicado el 13 de octubre de 2022. <https://www.nbcuniversal.com/press-release/nbcuniversal-teams-1in4-coalition-diversity-plan-disabled-representation>
- News Corp. "Dow Jones Archives – News Corp." Visitado en 2022. <https://newscorp.com/?company=dow-jones>
- NHK Science y Technology Research laboratories. "Technologies to Enhance Media Accessibility for the Visually Impaired." In section 4-2 of the *Annual Report 2022*. Tokyo: NHK STRL, 2022. <https://www.nhk.or.jp/strl/english/publica/annual/2022/4/2.html>
- Ofcom. *Diversity and Equal Opportunities in Television: In-Focus Report on Ten Major Broadcasters*. London: Ofcom, 2019. https://www.ofcom.org.uk/_data/assets/pdf_file/0027/166806/diversity-in-tv-2019-in-focus.pdf
- Persson, Hans, Henrik Åhman, Yngling, Alexander Arvei y Jan Gulliksen. "Universal Design, Inclusive Design, Accessible Design, Design for All: Different Concepts – One Goal? On the Concept of Accessibility—Historical, Methodological and Philosophical Aspects." *Universal Access in the Information Society* 14, mayo de 2014: 505–526. <https://doi.org/10.1007/s10209-014-0358-z>
- Phillips, Blayne. "Tips on Designing Inclusively for Visual Disabilities." *UX Collective*, 5 de mayo de 2021. <https://uxdesign.cc/tips-on-designing-inclusively-for-visual-disabilities-d42f17cc0dcd>
- Rabinowitz, Phil. "Section 4. Ensuring Access for People with Disabilities." The Community Tool Box, Chapter 26. Sin fecha. <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/physical-social-environment/housing-accessibility-disabilities/main>
- Rowland, Mark. "Four Ways to Boost Your Organisation's Disability Strategy." The Chartered Management Institute (CMI), 28 de septiembre de 2021. <https://www.managers.org.uk/knowledge-and-insights/advice/four-ways-to-boost-your-organisations-disability-strategy/>
- Ruh, Debra. "Creating a More Accessible and Inclusive Workplace for People with Disabilities." *Forbes*, 21 de julio de 2021. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/07/21/creating-a-more-accessible-and-inclusive-workplace-for-people-with-disabilities/?sh=6abb78982d90>
- Shaw, Jackie, Mary Wickenden, Stephen Thompson y Phillip Mader. "Achieving Disability Inclusive Employment – Are the Current Approaches Deep Enough?" *Journal of International Development* 34, no. 5, julio de 2022: 942–963. <https://doi.org/10.1002/jid.3692>

- Sinclair, Robert. "Understanding Organizational Approaches to Accessibility." White paper, International Association of Accessibility Professionals, octubre de 2019. <https://g3ict.org/publication/iaap-whitepaper-on-organizational-accessibility>
- Spilsbury, Mark. *Diversity in Journalism: Report for the National Council for the Training of Journalists*. Newport, United Kingdom: National Council for the Training of Journalists, 2017. <https://www.nctj.com/wp-content/uploads/2021/08/DIVERSITY-JOURNALISM-4WEB.pdf>
- Society of Professional Journalists. "Covering Disability Issues." Diversity Toolbox. Sin fecha. <https://www.spj.org/dtb5.asp>
- The New York Times. "The New York Times and the National Center on Disability and Journalism Renew Disability Journalism Fellowship." Press Releases. Publicado el 8 de febrero de 2023. <https://www.nytc.com/press/the-new-york-times-and-the-national-center-on-disability-and-journalism-renew-disability-journalism-fellowship/>
- United Kingdom Parliament. "Chapter 3: Journalism as a Career." Communications. Actualizado en noviembre de 2020. <https://publications.parliament.uk/pa/ld5801/ldselect/ldcomuni/176/17606.htm>
- UNESCO. "What You Need to Know about Inclusion in Education." Inclusion in Education. Actualizado el 11 de mayo de 2023. <https://www.unesco.org/en/inclusion-education/need-know>
- United Kingdom, Equality Act, *United Kingdom Public General Acts*, c.15. (2010) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15>
- United Nations. "Disability and the Media." Department of Economic and Social Affairs, Disability. Actualizado en 2022. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/disability-and-the-media.html>
- United Nations. The 17 Goals. Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development. Visitado en 2022. <https://sdgs.un.org/goals>
- United Nations. "Disability and Employment – Fact Sheet 1." Department of Economic and Social Affairs, Disability. Visitado en 2023. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities/disability-and-employment.html#:~:text=Global,between%2050%25%20and%2070%25.>
- United Nations. *Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*. New York: United Nations General Assembly, 1993. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>
- United Nations. "Fact Sheet on Persons with Disabilities." Department of Economic and Social Affairs, Disability. Sin fecha. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html>
- United Nations Development Programme. *Disability in the Media: The United Nations Development Programme Guidelines for Disability Representation in the Media*. New York: United Nations Development Programme, 2023. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-10/disability_in_the_media_1.pdf
- United States Census Bureau. "Nearly 1 in 5 People Have a Disability in the U.S." Press Release. Publicado el 25 de julio de 2012. <https://www.census.gov/newsroom/releases/archives/miscellaneous/cb12-134.html>
- United States Department of Justice. "Americans with Disabilities Act of 1990, As Amended." Law, Regulations and Standards. Enmendado en 2008. <https://www.ada.gov/law-and-reg/ada/>
- Vorm, Rachel. "Improve Accessibility for Users Who are Visually Impaired with These 9 Tips." *Fuzzy Math* (blog), Sin fecha. <https://fuzzymath.com/blog/improve-accessibility-for-visually-impaired-users/>
- W3C Web Accessibility Initiative (WAI). "Making the Web Accessible: Strategies, Standards, and Supporting Resources to Help You Make the Web More Accessible to People with Disabilities." About WC3 WAI. Actualizado en marzo de 2023. <https://www.w3.org/WAI/>
- Watkins, Emyle. "Guide to Investigating Disability Issues." Global Investigative Journalism Network. Publicado el 7 de marzo de 2023. <https://gijn.org/resource/guide-to-investigating-disability-issues-introduction-table-of-contents/>
- Wittenburg, David, David R. Mann, and Allison Thompkins. "The Disability System and Programs to Promote Employment for People with Disabilities." *IZA Journal of Labor Policy* 2, no. 4, abril de 2013. <https://doi.org/10.1186/2193-9004-2-4>
- World Economic Forum. *Tackling Diversity and Inclusion in the Newsroom*. Global Future Council on Media, Entertainment and Sport. Geneva: World Economic Forum, 2021. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Tackling_Diversity_and_Inclusion_in_the_Newsroom_2021.pdf
- Zhenjing, Gu, Supat Chupradit, Kuo Yen Ku, Abdelmohsen A. Nassani y Mohammed Haffar. "Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model." *Frontiers in Public Health* 10, mayo de 2022. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

Recursos adicionales

Directrices escritas

- Red nacional de la Ley para estadounidenses con discapacidades (ADA), Directrices para escribir acerca de personas con discapacidades: <https://adata.org/factsheet/ADANN-writing-esp>
- Diversidad mediática en Australia. "Manual para informar sobre discapacidad". Media Diversity Australia, *Disability reporting handbook*: <https://www.mediadiversityaustralia.org/disability-reporting-handbook/> (no disponible en español).
- Plataforma de periodismo científico The Open Notebook, "Al erradicar el capacitismo se obtiene un periodismo más preciso y más humano". *Eradicating ableist language yields more accurate and more humane journalism*: <https://www.theopennotebook.com/2023/06/27/eradicating-ableist-language-yields-more-accurate-and-more-humane-journalism/> (no disponible en español).
- Centro Nacional para Discapacidad y Periodismo (NCDJ), Manual de redacción del NDCJ: <https://ncdj.org/style-guide/>

Directrices sobre accesibilidad

- W3C Web Accessibility Initiative (WAI), Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG): <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/es>
- Diario *The Washington Post*, directrices de accesibilidad a la red: https://build.washingtonpost.com/resources/accessibility?itid=lk_inline_manual_2 (no disponible en español).
- Directrices de la BBC para volver a darle un marco de referencia a la discapacidad, *Reframing Disability guidelines*: <https://www.bbc.com/5050/reframingdisability> (no disponible en español).
- Asociación Internacional de Profesionales de la Accesibilidad (IAAP), opciones para capacitación sobre certificación de accesibilidad: <https://www.accessibilityassociation.org/s/certification> (no disponible en español).
- Federación Mundial de Personas Sordas (WFD) y Asociación Mundial de Intérpretes en lengua de Señas (WASLI), Directrices sobre el acceso a la información en lengua nacional de seña durante transmisiones de emergencia. *Guidelines on access to information in national sign languages during emergency broadcasts*: https://wfdeaf.org/wp-content/uploads/2021/01/WFD-WASLI-Guidelines-on-Access-to-Information-in-SL-During-Emergency-Broadcasts_Final.pdf (no disponible en español).

Recursos de las Naciones Unidas

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Directrices del Secretariado de las Naciones Unidas para la adaptación de acceso razonable, *United Nations Secretariat Reasonable Accommodation Guidelines*: https://policy.un.org/sites/policy.un.org/files/documents/2023/Aug/reasonable_accommodations_guidelines_english.pdf (no disponible en español).

- Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad: <https://www.un.org/es/content/disabilitystrategy/>
- Directrices para una Comunicación Inclusiva de la Discapacidad: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2204195_s_undis_communication_guidelines.pdf
- Resolución 2475 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas de 2019, [sobre cuestiones para proteger a las personas con discapacidad en el contexto de los conflictos armados]: <https://digitallibrary.un.org/record/3810148?ln=es&v=pdf>

Recursos de Salud

- Página web de datos sobre discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (WHO): <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Directrices para la representación mediática

- Comisión Nacional Electoral Independiente en Nigeria (INEC), Manual para coberturas periodísticas de las elecciones en Nigeria: <https://inecnigeria.org/wp-content/uploads/2019/02/The-Nigerian-Media-Code-of-Election-Coverage-From-Toyin-G-2.pdf> (no disponible en español).
- Iniciativa GARI Global Accessibility Reporting Initiative: <https://www.gari.info/index.cfm?lang=es>
- Federación Nacional de Personas Ciegas, pautas para la comunicación: <https://nfb.org/about-us/reference-guide-leaders/chapter-seven-communications> (no disponible en español).
- Asociación Nacional de Personas Sordas, Directrices para la Representación en los Medios de la Comunidad Sorda: <https://www.nad.org/about-us/position-statements/guidelines-for-media-portrayal-of-the-deaf-community/> (no disponible en español).
- Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Directrices de ADA para la comunicación eficaz con personas con discapacidad: <https://www.ada.gov/topics/effective-communication/> (no disponible en español).

Recursos sobre accesibilidad

- Página web de la UNESCO con recursos sobre accesibilidad: <https://www.unesco.org/es/media-pluralism-diversity/media-diversity/disability-equality-media?hub=748>
- Instituto UNESCO sobre tecnologías de la información en educación (IITE) y la Iniciativa de Accesibilidad Web (WAI) del World Wide Web Consortium (W3C), curso abierto en línea "Introducción a la accesibilidad web": <https://www.edx.org/course/web-accessibility-introduction>
- Corporación Británica de Radiodifusión (BBC), Directrices sobre accesibilidad: <https://www.bbc.com/editorialguidelines/guidance/visually-and-hearing-impaired-audiences> (no disponible en español).

Glosario

Accesibilidad a servicios electrónicos: El artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que los Estados parte deberán tomar medidas a fin de "promover el acceso a las personas con discapacidad a las nuevas tecnologías de la información y comunicación y sistemas, incluso la internet" y "promover el diseño, desarrollo, generación y difusión de las tecnologías de la información y comunicación en su etapa inicial, a fin de que las tecnologías y los sistemas se vuelvan accesibles a un costo mínimo".

Accesibilidad digital: La cualidad de tener características de accesibilidad y cumplimiento de los estándares que les permita a las personas con discapacidad utilizar con eficacia las herramientas digitales y el acceso a la información en línea.

Accesibilidad: La condición de una instalación o servicio que garantiza que las personas con discapacidad tengan acceso, en igualdad de condiciones que otras personas, al lugar físico, al transporte, a la información y las comunicaciones, incluso las tecnologías de la información y comunicación y a otras instalaciones y servicios abiertas o brindadas al público en zonas urbanas y rurales. Además, se lo considera un parámetro para describir el alcance o nivel de disponibilidad para la mayoría de las personas, incluso las que tienen discapacidad, de los productos, dispositivos, servicios o ambientes, además de los que están en los medios.

Acceso: La habilidad, el derecho o permiso de acercarse, entrar o utilizar los servicios y el contenido mediático.

Acuerdos de flexibilidad laboral: Una política sobre acuerdos de flexibilidad laboral es parte de una iniciativa de bienestar más amplia para gestionar las exigencias de la vida laboral tendiente a apoyar a las personas empleadas, incluso a quienes tienen discapacidad. Esto incluye los horarios de trabajo, la modalidad presencial o remota que ofrezca cada organización, incluso en los medios, y la adaptación de acceso razonable.

Adaptación de acceso al trabajo: Son las modificaciones en los lugares de trabajo que les permiten a las personas con discapacidad realizar trabajos en forma efectiva. Las organizaciones de medios deberían brindar la adaptación de acceso razonable al trabajo.

Adaptación de acceso razonable: el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce la importancia de "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales". Además, este término se refiere a los ajustes y modificaciones que se inician a nivel de la organización para brindar a las personas con discapacidad acceso y oportunidad laboral en igualdad de condiciones.

Adaptación de acceso: Se realizan las modificaciones para las personas con discapacidad a fin de que puedan desempeñar sus funciones o que posean

igualdad de acceso y participación. La adaptación de acceso a los medios incluye la tecnología de apoyo, las agendas flexibles y las interpretaciones.

Braille: Sistema de puntos en relieve que representan letras y palabras que las personas ciegas o con baja visión pueden leer a través del tacto. El contenido mediático también se puede brindar en formato Braille.

Cantar en lengua de señas: Cantar utilizando la lengua de señas. Por lo general, suena una canción y quien la canta interpreta de manera expresa una versión de la letra en lengua de señas. Cantar en lengua de señas depende del movimiento de manos, el lenguaje corporal y facial de quien la ejecuta.

Cobertura en situaciones de crisis: La cobertura mediática en situaciones de crisis, como los desastres naturales y las epidemias de salud, en donde las personas con discapacidad se ven desproporcionadamente afectadas, deberían incluir su perspectiva y estar adaptada a los correspondientes estándares nacionales e instrumentos normativos, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Concientización sobre la discapacidad: Iniciativas que incluyen actividades educativas y de capacitación que las organizaciones mediáticas deben brindar, destinadas a promover la comprensión y la inclusión de las personas con discapacidad, el uso de la terminología adecuada, enfoques sociales sobre discapacidad, adaptación de acceso y obligaciones legales con respecto a las personas con discapacidad.

Conjunto de parámetros o estándares profesionales: Directrices que definen los principios de diversidad, profesionalismo y trato justo de las personas empleadas y de las comunidades marginadas por las organizaciones de medios. El conjunto de estándares y parámetros profesionales o los códigos de ética también establecen reglas para las organizaciones relacionadas con el modo de informar y el contenido de la información que pueda ser objeto de denuncias públicas, incluso las preocupaciones de profesionales de los medios y las personas con discapacidad.

Cumplimiento: Significa cumplir con los parámetros específicos y las regulaciones que establecen las leyes y políticas.

Derechos de las personas con discapacidad: Derechos que promueven la dignidad, equidad, autonomía, no discriminación y participación social de las personas con discapacidad por los que abogan los medios.

Derechos humanos: Una serie de derechos y resguardos considerados necesarios para proteger la dignidad y la autoestima de seres humanos. Esos derechos, por lo general, están plasmados en los documentos nacionales e internacionales que los articulan. Los derechos de grupos o personas, incluso personas con discapacidad, también buscan proteger, en especial, a los grupos de personas pobres y marginadas de la sociedad. Los medios destacan y abordan la vulneración, abuso y respeto de los derechos humanos en sus propias operaciones y gestiones.

Descripciones de audio: Narración de audio agregada para describir detalles visuales esenciales en videos o medios televisivos para personas usuarias ciegas o con baja visión.

Difusión mediática: Contenido de video y audio distribuido a través de los mecanismos de televisión, radio e internet, que se puede hacer accesible a través de subtítulos, lengua de señas y descripciones de audio.

Discapacidad: Las personas con discapacidad incluyen a quienes teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ven impedidas o restringidas sus participaciones plenas y efectivas en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

Discapacidad temporal: Esta es una discapacidad que no se espera que dure más de doce meses.

Discapacidad de origen físico: Una discapacidad que limita las funciones motoras y físicas de una persona. Los ejemplos de esta discapacidad incluyen la parálisis cerebral y la esclerosis múltiple.

Discapacidad de origen intelectual: Es la discapacidad que existe cuando una persona tiene limitaciones de aprendizaje dentro del nivel esperado y de desempeño cotidiano. Ejemplos de esta discapacidad incluyen el autismo y el síndrome de Down.

Discapacidad de origen psíquico: Una discapacidad caracterizada por una perturbación clínica significativa en el desempeño cognitivo, la regulación de emociones y conductas de una persona. Ejemplos de esta discapacidad incluyen la depresión y la enfermedad bipolar.

Discapacidad de origen sensorial: Es una discapacidad que afecta los sentidos: audición, vista, tacto, olfato y gusto. Ejemplos de estas discapacidades incluyen ceguera y sordera.

Discriminación por cuestiones de discapacidad: Toda distinción, exclusión o restricciones basadas en la discapacidad con el objetivo o a los efectos de perjudicar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con las demás personas en lo político, económico, social, cultural, civil, entre otras áreas. Incluye toda forma de discriminación, incluso negar la adaptación de acceso razonable.

Diseño universal: El diseño de productos, ambientes, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal» no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten, según el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Diversidad mediática: El término se refiere a la variedad de voces, opiniones y análisis, ya sea dentro de una institución de medios o dentro del sector de medios. El alcance de la diversidad, por lo general, está vinculado a la estrechez o amplitud de propietarios, personal y público objetivo de cada institución mediática en particular. La diversidad en los medios concierne también la forma en que se reflejan la diversidad cultural, social y política en el contenido mediático, incluso las cuestiones relacionadas con la igualdad para las personas con discapacidad.

Diversidad, igualdad/equidad e inclusión (DEI): DEI es un concepto amplio que se utiliza cuando se describe un ambiente de trabajo que es imparcial, equitativo e inclusivo independientemente de los antecedentes y preferencias de las personas empleadas. Las políticas y prácticas de DEI integran y promueven la representación, participación, igualdad de derechos y oportunidades en las organizaciones (también las organizaciones mediáticas) de los grupos marginados, incluso el de las personas con discapacidad.

Diversidad: Se refiere al respeto genuino y apreciación por la diferencia –complementario a la idea de pluralismo—. Las sociedades democráticas o sistemas proyectan y valoran la diversidad como parte de los derechos humanos y el respeto por la dignidad humana, y la inclusión y representación de personas con discapacidad.

Formas de asistencia: El artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que se adopten medidas pertinentes a fin de "ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público".

Formatos accesibles: El artículo 21 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que los Estados parte deberán tomar medidas que incluyan "brindar la información destinada al público en general a las personas con discapacidad en formatos accesibles y tecnologías adecuadas a diferentes tipos de discapacidad en tiempo y forma y sin costo adicional" y "aceptar y facilitar el uso de lenguas de señas, Braille, comunicación aumentada y alternativa y todo otro medio accesible, modos y formatos de comunicación a elección de las personas con discapacidad durante las interacciones".

Fuerza laboral diversa: Se refiere a la representación de grupos marginados, incluso las personas con discapacidad, en todos los niveles de la fuerza laboral de los medios.

Guías de programación electrónicas: Estas guías enumeran la programación organizada que se difunde y transmite por internet y el listado a pedido.

Igualdad para las personas con discapacidad: Se refiere a la igualdad de derechos, oportunidades, adaptaciones de acceso e inclusión para las personas con discapacidad en las operaciones, contenido y fuerza de trabajo mediático.

Igualdad: La idea de que todas las personas, sin importar edad, género, religión, discapacidad y etnia, tengan los mismos derechos. Es un principio fundamental de la Declaración Universal de Derechos Humanos plasmado en estas palabras: "el reconocimiento de la dignidad intrínseca y los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana es la base de la libertad, la justicia y la paz en el mundo".

Inclusión de la discapacidad: La participación significativa de las personas con discapacidad en toda su diversidad, la promoción e integración de sus derechos en el trabajo de la organización, el desarrollo de programas específicos acerca de discapacidad y la consideración de las perspectivas relativas a la discapacidad, de **acuerdo con** la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Inclusión en el lugar de trabajo: Los ambientes, las políticas y la cultura en los lugares de trabajo de los medios que dan la bienvenida y brindan adaptación de acceso para las personas empleadas con discapacidad.

Inclusión: Se refiere a los esfuerzos activos e intencionales de involucrar en forma equitativa a las personas con discapacidad en el contenido, fuerza laboral y operaciones mediáticas. La inclusión también se refiere a crear un ambiente o espacio (es decir, una organización) en donde todas las personas se sientan bienvenidas, valoradas y tengan un sentido de pertenencia.

Independencia editorial y políticas editoriales

inclusivas: Se refiere a la libertad profesional confiada a las personas editoras para tomar decisiones de acuerdo con las políticas editoriales de sus organizaciones y a los estándares profesionales más amplios, incluso los principio de diversidad, igualdad e inclusión dentro de las prácticas internas, contenido publicado e integrado a las actividades editoriales, las operaciones y gestiones, sin la interferencia de quienes sean propietarias de los medios o toda otra entidad estatal o privada.

Informe interseccional: Se refiere a la cobertura mediática de las personas que poseen identidades y experiencias marginales superpuestas que van más allá de sus discapacidades.

Integración de las personas con discapacidad: El inciso (o) del preámbulo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad considera que "las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos los que les afectan directamente".

La Convención: La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 es un instrumento de derechos humanos con una explícita dimensión de desarrollo social. Abarca una amplia categoría de personas con discapacidad y reafirma que todas las personas con discapacidades de todo tipo de origen deben disfrutar del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además, identifica: áreas en donde las adaptaciones de acceso y ajustes se deben llevar a cabo para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de sus derechos, áreas en las que sus derechos han sido vulnerados y áreas en las que se necesitan reforzar sus necesidades.

Lenguaje donde se menciona a la persona en primer lugar

El lenguaje donde se menciona a la persona en primer lugar es el que está más ampliamente aceptado cuando se refiere a las personas con discapacidad. Además, es el lenguaje utilizado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este lenguaje destaca a la persona, no enfatiza su discapacidad, al colocar la referencia de la persona o grupo antes de hacer referencia a la discapacidad. Por ejemplo, podemos utilizar expresiones como "niños y niñas con albinismo", "estudiantes con dislexia", "mujeres con discapacidad de origen intelectual" y, por supuesto, "personas con discapacidad". Existen algunas excepciones, por ejemplo, cuando se refiere a personas con ceguera se puede decir "persona ciega" o "persona con discapacidad visual" y lo mismo ocurre cuando se habla de "personas Sordas o sordociegas".

Lenguaje inclusivo: Se refiere a las palabras, frases y terminología utilizada para describir cuestiones de discapacidad que empoderan, respetan la dignidad y evitan los estereotipos, que las organizaciones de medios deberían utilizar.

Lenguaje simple: Concepto que establece las directrices para utilizar el lenguaje claro, palabras conocidas, oraciones cortas y tiempos verbales simples para hacer que el contenido sea accesible.

Lenguas de señas: Las lenguas de señas son idiomas naturales bien desarrollados, estructuralmente distintos de la lengua hablada. Además, existe una Lengua Internacional de Señas (LIS), que utiliza la Comunidad Sorda en reuniones internacionales y de manera informal cuando viajan o socializan. Se la considera un pidgin en lengua de señas que no es tan compleja como las lenguas nacionales de señas y posee un léxico más limitado. Algunos países poseen su propia lengua de señas que están reconocidas formalmente por sus respectivos gobiernos y que son distintas de otras lenguas de señas. Sin embargo, la mayoría de estas lenguas son idiomas comunitarios sin reconocimiento formal a nivel nacional.

Licencia abierta: Se refiere a la licencia que respeta los derechos de propiedad intelectual de quienes sean sus propietarios y brinda permisos que otorgan al público el derecho a acceder, reutilizar, reconvertir, adaptar o distribuir los contenidos.

Manuales de estilo: Una serie de parámetros para escritura, formato y diseño de documentos, incluso la utilización de términos para informar. Además, establece convenciones y prácticas comunes y se utiliza como herramienta de referencia para todo el trabajo escrito publicado por una organización para presentar un enfoque consistente.

Medios: Este término se utiliza de dos formas diferentes –para referirse a las instituciones sociales y a los vehículos técnicos de comunicación—. Como institución social, "los medios", por lo general, se refieren a las instituciones que generan noticias que deben respetar las normas y estándares para una información creíble, basada en procesos editoriales determinados por los valores periodísticos y con la responsabilidad editorial que se le atribuye a una organización o persona jurídica. Cuando se refiere a la tecnología, el término designa a los medios físicos utilizados para comunicar, como papel, radiodifusión y transmisiones televisivas y digitales.

Obligaciones legales: Son aquellas responsabilidades bajo la órbita de las leyes y políticas sobre discapacidad que requieren que las organizaciones mediáticas brinden la adaptación de acceso y prohíben la discriminación.

Operaciones mediáticas: Se refiere a los procesos, flujos de trabajo, desarrollo de la fuerza laboral, herramientas y sistemas utilizados por las organizaciones de medios, a fin de generar, editar y publicar contenido a través de transmisiones de radio y televisión, medios impresos y digitales, que deberían integrar prácticas de accesibilidad.

Persona con discapacidad o en situación de discapacidad: Incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales permanente que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Personas profesionales que trabajan en los medios:

Personas que trabajan en periodismo, edición, fotografía y producción en los medios, algunos de los cuales pueden tener discapacidad.

Prácticas de contratación e integración: Los procesos de contratación e integración, herramientas, materiales, capacitaciones y otras adaptaciones de acceso que son inclusivas y que alientan a postulantes con discapacidad a presentarse a los trabajos y a recibir apoyo en el proceso de integración.

Regulaciones y mecanismos autorregulatorios:

Se refiere a los intentos de controlar o de afectar el comportamiento de las instituciones y actores, al desarrollar y hacer cumplir las reglas y los códigos. Sería ideal que estas regulaciones las hagan los Estados siguiendo políticas y marcos legales decididos democráticamente. Por ejemplo, las regulaciones sobre competencia comercial justa en oposición a los monopolios, o bien, sobre la asignación de frecuencias, privacidad y discurso de odio, entre otras. Las regulaciones hechas directamente por las organizaciones correspondientes se conocen como autorregulaciones o regulaciones entre pares y deberían implicar acuerdos que incluyan a la sociedad civil para que permita una evaluación y apelación independientes, como los consejos de prensa que incluyen representantes de la audiencia. Estos mecanismos pueden incluir otras políticas y procesos internos en donde las organizaciones mediáticas controlen y evalúen su propio cumplimiento de los parámetros de inclusión, igualdad y accesibilidad. Una institución análoga en el espacio de las compañías de comunicación digital es el Consejo asesor de contenido de Facebook. El término «corregulado», por lo general, se refiere a los sistemas que involucran la participación conjunta del Estado y el sector privado (es decir, cuestiones de ciberespacio, contra el terrorismo y protección de la niñez).

Representaciones inclusivas: Son las narraciones que describen a las personas con discapacidad como personas activas y multifacéticas, al destacar sus habilidades y logros evitando los estereotipos.

Respetar la privacidad: El artículo 22 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad establece que "ninguna persona con discapacidad, independientemente de cuál sea su lugar de residencia o su modalidad de convivencia, será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, hogar, correspondencia o cualquier otro tipo de comunicación, o de agresiones ilícitas contra su honor y su reputación. Las personas con discapacidad tendrán derecho a ser protegidas por la ley frente a dichas injerencias o agresiones".

Subtítulos: Versiones escritas de la información de audio verbal y no verbal requerida a fin de que la persona usuaria comprenda el contenido del video o del audio. Esto brinda accesibilidad para las personas Sordas o hipoacúsicas.

Tecnología de apoyo: El equipo que brinda accesibilidad adicional para las personas con discapacidad, como lectores de pantallas, lupas y audífonos para personas ciegas o con baja visión.

Texto alternativo o Alt text: Es una técnica de accesibilidad que brinda una transcripción escrita que describe la idea y propósito de una imagen. Se lee en voz alta a las personas usuarias por medio de un software de lector de pantalla y está indexado por los buscadores. El texto alternativo brinda una descripción textual de las imágenes para darle significado a las personas usuarias ciegas o con baja visión.

Las principales veinte preguntas frecuentes sobre la igualdad para las personas con discapacidad en los medios

1. ¿Qué es la igualdad para las personas con discapacidad en los medios y por qué es importante?
2. ¿Cuáles son los conceptos fundamentales, principios y tipos de lenguaje que se utilizan en cuestiones de igualdad para las personas con discapacidad?
3. ¿Cómo pueden las organizaciones de medios garantizar la igualdad para las personas con discapacidad?
4. ¿Cuáles son las limitaciones de un enfoque específico, a fin de tratar el tema de la igualdad para las personas con discapacidad en la cobertura mediática y la programación?
5. ¿Cuáles son las obligaciones legales y los estándares internacionales relacionados con los medios y con la igualdad para las personas con discapacidad?
6. ¿Cómo deben los medios garantizar que la representación de las personas con discapacidad sea justa, balanceada y equitativa?
7. ¿Cuáles son las formas adecuadas de representar a las personas con discapacidad?
8. ¿Qué terminología y lenguaje deben utilizar o evitar las organizaciones mediáticas?
9. ¿Cómo deben las personas profesionales de los medios entrevistar o interactuar con personas con discapacidad?
10. ¿Cómo deben los medios informar sobre la violencia contra las personas con discapacidad?
11. ¿Por qué son importantes las operaciones mediáticas accesibles?
12. ¿Cómo pueden las organizaciones de medios generar contenido accesible?
13. ¿Cómo pueden las transmisiones televisivas, de radio, los medios impresos y digitales ser más accesibles?
14. ¿Qué herramientas se utilizan en la evaluación de accesibilidad en los contenidos, herramientas y productos mediáticos?
15. ¿Cómo pueden las organizaciones de medios garantizar la accesibilidad en situaciones de crisis, desplazamientos, desastres naturales y ambientales?
16. ¿Qué significa una cultura inclusiva en el lugar de trabajo en los medios?
17. ¿Cómo pueden las organizaciones mediáticas reclutar al personal con discapacidad?
18. ¿Cómo pueden las organizaciones de medios garantizar la adaptación de acceso razonable en el lugar de trabajo?
19. ¿Qué adaptación de acceso razonable y tecnologías de apoyo se deben brindar al personal con discapacidad?
20. ¿Cómo pueden las organizaciones controlar la igualdad para las personas con discapacidad, la diversidad y la inclusión en sus prácticas de gestión?

Notas finales

- 1 Janice Gassam Asare, "Recent Figures Show that Media Is Still Overwhelming White," *Forbes*, 23 de abril de 2023. <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2023/04/23/recent-figures-show-that-media-is-still-overwhelming-white/?sh=6fac08d55bf4>
Financial Times Strategies and Google News Initiative, *Seizing the Diversity Opportunity: Enabling Growth in the News Business* (London: Financial Times Strategies, 2022). <https://www.ftstrategies.com/en-gb/insights/seizing-the-diversity-opportunity-enabling-growth-in-the-news-business/>
"Why Diversity is Critical to Media and Entertainment – and How to Achieve it," World Economic Forum, modificado por última vez el 27 de septiembre de 2021. <https://www.weforum.org/agenda/2021/09/how-diverse-is-media-and-entertainment/>
"Equilibrio de género, diversidad e inclusión en los sectores audiovisual y de los medios". Sección de noticias y opinión de la Comisión Europea, publicado el 5 de marzo de 2021. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/news/gender-balance-diversity-and-inclusiveness-media-and-audiovisual-sectors>
- 2 "Discapacidad", Página de datos de la Organización Mundial de la Salud (WHO), actualizado el 7 de marzo de 2023. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- 3 "Fact Sheet on Persons with Disabilities," United Nations Department of Economic and Social Affairs, actualizado en 2022. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html>
- 4 "Fact Sheet on Persons with Disabilities," United Nations Department of Economic and Social Affairs, actualizado en 2022. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html>
- 5 "New ILO Database Highlights Labour Market Challenges of Persons with Disabilities," Department of Statistics, International Labour Organization (ILO), publicado el 13 de junio de 2023. <https://ilostat ilo.org/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>
- 6 "Mujeres y niñas con discapacidad", ONU Mujeres, modificado por última vez en 2023. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/women-and-girls-with-disabilities>
- 7 "Qué debe saber acerca de la inclusión en la educación", la Inclusión en la educación, UNESCO, actualizado el 11 de mayo de 2023. <https://www.unesco.org/es/inclusion-education/need-know>
- 8 "Historical Overview," Expert Group Meeting on International Norms and Standards Relating to Disability, United Nations Enable, modificado por última vez en 2004. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/disberk2.htm>
UNHCR France, Handout 2 – *Models of Disability* (Paris: Office of the United Nations High Commissioner for Refugees, sin fecha). <https://www.unhcr.org/media/handout-2-models-disability>
- 9 UN-Women and United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities (UNPRPD), *Intersectionality Resource Guide and Toolkit* (New York: UN-Women, 2021). <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit>
- 10 "UNESCO Launches Updated Handbook on Media Reporting for Promoting Disability Equality in China," News, UNESCO, publicado en diciembre de 2021. <https://www.unesco.org/en/articles/unesco-launches-updated-handbook-media-reporting-promoting-disability-equality-china>
- 11 Jeanette Sanchez, *Reporting on Disability: Guidelines for the Media* (Geneva: International Labour Organization, 2015). https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_127002/lang-en/index.htm
- 12 "Our TV Disability Access Commitments," British Broadcasting Corporation, modificado por última vez en abril de 2023. <https://www.bbc.co.uk/commissioning/diversity-disability-commitments/>
"Guidance: Visually Impaired and Hearing Impaired Audiences," Editorial Guidelines, British Broadcasting Corporation, actualizado en marzo de 2021. <https://www.bbc.com/editorialguidelines/guidance/visually-and-hearing-impaired-audiences>
"Reframing Disability," 50:50 The Equality Project, British Broadcasting Corporation, actualizado en 2024. <https://www.bbc.com/5050/reframingdisability>
- 13 Christian Kurz, "Global Audiences Want Better Representation on Screen," Paramount Insights, publicado el 29 de octubre de 2021. <https://insights.paramount.com/post/global-audiences-want-better-representation-on-screen/>
- 14 Free Press Unlimited "Gender-Sensitive Reporting," Gender Equality in Media Content, Free Press Unlimited, actualizado en 2022. <https://kq.freepressunlimited.org/themes/gender-equality/gender-in-media-content/gender-sensitive-reporting/>
- 15 UN-Women, Intersectionality resource guide and toolkit: An Intersectional Approach to Leave No One Behind (New York: UN-Women, 2021). <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit>
- 16 Anne-Marie Impe, *Reporting on Violence against Women and Girls: A Handbook for Journalists* (Paris: UNESCO, 2019). <https://www.unesco.org/en/articles/reporting-violence-against-women-and-girls> [N.T: disponible en español <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377626>)]
- 17 UNESCO, *Indicadores de género para medios: marco de indicadores para evaluar la sensibilidad en materia de género en las operaciones y contenidos mediáticos* (Paris: UNESCO, 2012). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231069>
- 18 Dina Deligiorgis and Manal Benkirane, *The Big Conversation: Handbook to Address Violence against Women in and through the Media* (Paris: UNESCO, New York: UN-Women, 2019). <https://www.unesco.org/en/articles/big-conversation>

- 19 Florin Marin, *Let's Speak Gender: Ten Principles of Gender-Responsive Communications for Development* (New York: United Nations Development Programme, 2018). <https://rm.coe.int/10-principles-of-gender-responsive-communications/1680a4cbb4>
- 20 "Information Equity Database (2023)," Online News Association, publicado el 12 de mayo de 2023. <https://journalists.org/resources/information-equity-database-2023/>
- 21 United Nations, *Inclusive Communications: A Guide for Communicating with, about and for People with Disabilities* (New York: United Nations, 2021). https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/10/un_disability_inclusion_strategy_communication_guidelines_etr.pdf
- 22 Directrices para un lenguaje inclusivo en el ámbito de la discapacidad: Anexo I. Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, sin fecha. <https://www.ungeneva.org/es/about/accessibility/disability-inclusive-language/annex-i>
- 23 National Center on Disability and Journalism at Arizona State University, *Disability Language Style Guide* (recurso en línea). <https://cronkite.asu.edu/news/2021/ncdj-releases-updated-disability-language-style-guide>
- 24 "Te Reo Hāpai. The Language of Enrichment: Updating and Creating Māori Language Used in the Mental Health, Addiction and Disability Sectors," Te Pou, modificado por última vez en 2024. <https://www.tepou.co.nz/initiatives/te-reo-h%C4%81pai-the-language-of-enrichment>
- 25 "Community and Culture – Frequently Asked Questions," National Association of the Deaf, modificado por última vez en 2024. <https://www.nad.org/resources/american-sign-language/community-and-culture-frequently-asked-questions/>
- 26 Oxford Internet Institute, *Hacer frente al discurso de odio en las redes sociales: desafíos contemporáneos* (Paris: UNESCO, 2021). https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379177_spa
- 27 Iginio Galliardone, Danit Gal, Thiago Alves, Gabriela Martinez, *Countering Online Hate Speech* (Paris, UNESCO, 2015), p. 29. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233231/PDF/233231eng.pdf.multi>
Normas comunitarias de Facebook. Políticas de Meta, actualizado en 2024. <https://transparency.meta.com/es-la/policies/community-standards/>
- 28 European Disability Forum, "EDF Recommendations on EU Initiatives on Hate Speech and Hate Crime" (position paper by Marine Uldry), abril de 2021. <https://www.edf-feph.org/content/uploads/2021/04/EDF-position-and-recommendation-on-hate-speech-and-hate-crime.pdf>
- 29 United Nations Children's Fund (UNICEF), *Producing Disability-Inclusive Data: Why It Matters and What It Takes* (New York: UNICEF, 2020). <https://data.unicef.org/resources/producing-disability-inclusive-data-why-it-matters-and-what-it-takes/>
- 30 Introducción al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Órganos de Tratados, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), visitado en 2023. <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/crpd/introduction-committee>
- 31 "Accessibility Statistics," Statistics Canada, last modified 2017. <https://www.statcan.gc.ca/en/topics-start/accessibility>
- 32 Guía de estilo del Dart Center para un periodismo informado sobre el trauma, Centro Dart para el Periodismo y el Trauma de la Universidad de Columbia, Escuela de Periodismo, publicado el 22 de junio de 2021. <https://dartcenter.org/resources/dart-center-style-guide>
- 33 Emyle Watkins, "Guide to Investigating Disability Issues," Global Investigative Journalism Network, publicado el 7 de marzo de 2023. <https://gijn.org/resource/guide-to-investigating-disability-issues-introduction-table-of-contents/>
- 34 Deaf Journalism Europe (EU-funded project). <https://www.deafjournalism.eu/#about>
- 35 "The Kit," Exposing the Invisible (project), Tactical Tech, actualizado en abril de 2019. <https://kit.exposingtheinvisible.org/en/thekit.html>
- 36 United Nations, "A Disability-Inclusive Response to COVID-19," United Nations COVID-19 Response, sin fecha. <https://www.un.org/en/coronavirus/disability-inclusion>
- 37 *Charter on Inclusion of Persons with Disabilities in Humanitarian Action* (Istanbul: World Humanitarian Summit, 2016). <https://humanitariandisabilitycharter.org/>
- 38 Nevada Earthquake Safety Council, *Media Scripts for Post-Earthquake Public Safety Information* (Reno: University of Nevada, n.d.). <https://nbgm.unr.edu/docs/Earthquakes/EQmediascripts.pdf>
- 39 Arwa Kooli, "How to Use Data to Report on Earthquakes," *Al Jazeera Journalism Review*, 19 de septiembre de 2023, <https://institute.aljazeera.net/en/ajr/article/2341>
- 40 "Resources," Global Alliance on Accessible Technologies and Environments (GAATES), sin fecha, <https://gaates.org/resources/>
- 41 ITU, Emergency Radiocommunications, sin fecha, <https://www.itu.int/en/ITU-R/information/Pages/emergency.aspx>
- 42 Directiva sobre accesibilidad a la web — Normas y armonización. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/web-accessibility-directive-standards-and-harmonisation>
- 43 Apple presenta nuevas funcionalidades para la accesibilidad cognitiva, además de Live Speech, Personal Voice y Point and Speak en la Lupa, Comunicado de prensa, Apple, publicado el 16 de mayo de 2023. <https://www.apple.com/us-es/newsroom/2023/05/apple-previews-live-speech-personal-voice-and-more-new-accessibility-features/>
- 44 Microsoft Corporate Blogs, "AI a Potential Game Changer for People with Disabilities," *EU Policy Blog*, 10 de julio de 2023. <https://blogs.microsoft.com/eupolicy/2023/07/10/european-accessibility-summit-disabilities-ai/>
- 45 Patrick Clary, "Lookout: an app to help blind and visually impaired people learn about their surroundings", *The Keyword*, 8 de mayo de 2018. <https://blog.google/outreach-initiatives/accessibility/lookout-app-help-blind-and-visually-impaired-people-learn-about-their-surroundings/>

- 46 Anthony Cuthbertson, "Global Accessibility Awareness Day 2023: Apple and Samsung launch 'ground-breaking' AI features," *The Independent*, 17 de mayo de 2023. <https://www.independent.co.uk/tech/global-accessibility-awareness-day-2023-apple-samsung-b2340697.html>
- 47 Accessibility Standards Canada, "About Us," modificado por última vez el 10 de agosto de 2023. <https://accessible.canada.ca/about-us#s4>

"CAN/ASC - EN 301549:2024 - Accessibility Requirements for ICT Products and Services," Accessibility Standards Canada, modificado por última vez en 2024. <https://accessible.canada.ca/en-301-549-accessibility-requirements-ict-products-and-services>
- 48 Unión Europea, Acta Europea de Accesibilidad (EAA), Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Comisión europea, 2019. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202&langId=es>
- 49 Sandra Domeij, "The European Accessibility Act 2025 – What Businesses Need to Do," *Ecommerce Design* b(log), VAIMO, actualizado el 27 de febrero de 2024. <https://www.vaimo.com/blog/the-european-accessibility-act-2025-what-businesses-need-to-do/#:~:text=The%20European%20Accessibility%20Act%202025%20is%20a%20call%20to%20action%20compliance%20is%20not%20an%20option>
- 50 "NRK TV – The Streaming Service Everyone Loves," Norwegian Broadcasting Corporation (NRK), actualizado en 2024. <https://doga.no/en/tools/inclusive-design/cases/NRK-TV/>
- 51 *Making Accessible Media (MAM)*, a course developed by the Faculty of Media and Creative Arts (FMCA), Humber College (Canada), 2016. <https://humber.ca/makingaccessiblemedia/>
- 52 Sarah Bahr, "An Editor Who Makes Times Visuals Accessible to All" *Times Insider*, publicado el 24 de marzo de 2024. <https://www.nytimes.com/2024/03/24/insider/an-editor-who-makes-times-visuals-accessible-to-all.html>
- 53 Accede a contenidos informativos y culturales en Libras (Lengua de señas brasileira), en TV abierta Comunicaciones y Transparencia Pública, Gobierno de Brasil, modificado por última vez el 15 de marzo de 2024. <https://www.gov.br/pt-br/servicos/acessar-conteudos-informativos-e-culturais-em-libras-pela-tv-aberta>
- 54 Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre). Handicap : une nouvelle charte d'accessibilité pour la communication de l'État, 12 de octubre de 2022. <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16024?lang=en>
- 55 "Radio France Signs a Partnership Agreement with HumanWare to Make Its Podcasts Accessible to Blind or Visually Impaired People," Press Release, Radio France, publicado el 31 de marzo de 2021. <https://www.radiofrance.com/presse/radio-france-signe-un-accord-de-partenariat-avec-humanware-pour-rendre-ses-podcasts>
- 56 "Accessible Content," Accessibility, Radio-Canada, actualizado en 2024. <https://ici.radio-canada.ca/contenus-accessibles>

"Do You Have Written Transcripts of Your Radio Programs and Podcasts?" CBC Help Centre, Radio Shows, Canadian Broadcasting Corporation, actualizado en octubre de 2023. <https://cbchelp.cbc.ca/hc/en-ca/articles/217731887-Do-you-have-written-transcripts-of-your-radio-programs-and-podcasts->
- 57 Nas Campanella, "The Power and Determination of Nas Campanella," interview by Richard Fidler, *Conversations*, Australian Broadcasting Corporation, 11 de julio de 2023, audio, 51:26. <https://www.abc.net.au/listen/programs/conversations/nas-campanella-journalism-reporting-blindness-radio-tv-news/102514072>
- 58 Código de ética de la televisión pública: A 70 años de su creación. RTA (Radio y Televisión Argentina), julio de 2021. <https://new.tvpublica.com.ar/wp-content/uploads/2021/12/C%C3%B3digo-de-%C3%89tica-versi%C3%B3n-final-1.pdf>
- 59 UNESCO "WRD2024 - 07: Radio and the Automobile Industry", publicado el 13 de febrero de 2024. <https://www.unesco.org/archives/multimedia/document-6821>
- 60 The Talking News Federation (TNF), publicado en 2023. <https://tnf.org.uk/>
- 61 *How to Use Social Media to Better Engage People Affected by Crises: A Brief Guide for Those Using Social Media in Humanitarian Organizations*, un proyecto conjunto del Comité Internacional de la Cruz Roja (ICRC), la Federación Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (IFRC) y la Oficina de las Naciones Unidas para la Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCHA), publicado en septiembre de 2017. <https://communityengagementhub.org/resource/how-to-use-social-media-to-better-engage-people-affected-by-crises-2/>
- 62 UNESCO, *Accessible Digital Documentary Heritage: Guidelines for the Preparation of Documentary Heritage in Accessible Formats for Persons with Disabilities* (Paris: UNESCO, 2020). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374995>
- 63 "CBC Lite," una página web de ancho de banda bajo de la Corporación Canadiense de Radiodifusión, actualizado en marzo de 2024. <https://www.cbc.ca/lite/news?sort=editors-picks>
- 64 Pacific Media Assistance Scheme (PACMAS), *Disability Inclusion in the Media Study* (Melbourne: Australian Broadcasting Corporation, 2023). <https://www.abc.net.au/abc-international-development/disability-inclusion-in-the-media-study-2023/103179418>
- 65 "Al Jazeera Launches Its Network Brand Strategy," *Al Jazeera*, publicado el 21 de febrero de 2017. <https://network.aljazeera.net/en/pressroom/al-jazeera-launches-its-network-brand-strategy>
- 66 "Accessibility Plan and Feedback," CBC/Radio-Canada, actualizado en marzo de 2024. <https://cbc.radio-canada.ca/en/accessibility-feedback>
- 67 "CBC Abilicrew Placements for Excellence Program 2024," Canadian Broadcasting Corporation, actualizado el 16 de noviembre de 2023. <https://www.cbc.ca/cape/cbc-abilicrew-placements-for-excellence-program-2024-1.5151448>

- 68 United Nations Policy Portal. Reasonable Accommodation Guidelines (10 de Agosto de 2023). <https://policy.un.org/tags/reasonable-accommodation>
- 69 RTVE. Pautas para iniciativas, publicado el 25 de noviembre de 2019. <https://www.rtve.es/rtve/20191125/rc-guias/2099981.shtml>
- 70 Council of Europe, *Journalism in Situations of Conflict and Aggression: Principles Extracted from the Relevant Council of Europe and Other International Standards* (Strasbourg: Council of Europe, 2022). <https://rm.coe.int/compilation-of-coe-standards-relating-to-journalism-in-situations-of-c/1680a5b775>
- 71 UNESCO Y el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IHR), Modelo de protocolo de intervención e interacción de las fuerzas de seguridad con periodistas, comunicadores/as y medios (Paris/Uruguay: UNESCO, 2023). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384739>
- 72 IJNET. Journalism and Mental Health Toolkit, publicado en 2024. <https://ijnnet.org/en/toolkit/mental-health-and-journalism>
- 73 Plan de acción de la ONU sobre la seguridad de los periodistas y la Cuestión de la Impunidad, CI-12/CONF.202/6, adoptado el 12 de abril de 2012. <https://www.ohchr.org/es/safety-of-journalists/un-plan-action-safety-journalists-and-issue-impunity>
- 74 BBC Extend Talent Pool. <https://pages.beamery.eu/bbcstudios/page/extend>
- 75 OIT. Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión (2022). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

Para más información sobre el trabajo de la UNESCO en el sector de pluralismo y la diversidad en los medios, visitar:
<https://www.unesco.org/es/media-pluralism-diversity>

Para más información sobre la iniciativa de la UNESCO en el sector de igualdad de las personas con discapacidad en los medios, visitar:
<https://www.unesco.org/es/media-pluralism-diversity/media-diversity/disability-equality-media>

Si desea contactarnos para más información, enviar un correo electrónico a la siguiente dirección: media.pluralism-diversity@unesco.org



unesco

Este Manual práctico promueve la igualdad para las personas con discapacidad en los medios. Ofrece recomendaciones útiles para todas las personas profesionales de esta industria –desde editores y quienes hacen los reportajes hasta generadores de contenido y personal técnico, además de funcionarios y gerentes de recursos humanos–. Este Manual apoya la adopción de una política y una programación editorial más inclusiva y equitativa, incluso en situaciones de respuesta ante emergencias e investigaciones. Además, ofrece recomendaciones, a fin de generar contenido mediático accesible, que es inestimable durante la transición digital. Por último, está destinado a inspirar la innovación y la creatividad, al garantizar la diversidad, igualdad e inclusión de profesionales mediáticos con discapacidad en las organizaciones de medios.

La UNESCO contribuye a la promoción de los estándares profesionales en los medios según los lineamientos establecidos en la Convención de las Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad, teniendo en cuenta que conforman el dieciséis por ciento de la población mundial, además de audiencia mediática, personas usuarias y profesionales.

