

# MANUAL PARA UNA COMUNICACIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL



PROYECTO PROMOVIDO POR:



EN COLABORACIÓN CON:



## **INDICE**

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1. DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>4</b>
1.1. ¿De qué estamos hablando cuando hablamos de discriminación y cómo se evidencia? .....	4
1.2. Formas de discriminación .....	4
1.3. Ideas sobre la discriminación étnico-racial a tener en cuenta como agentes .....	5
<b>2. DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN .....</b>	<b>6</b>
2.1. ¿Cuál es la responsabilidad que tienen en este caso los agentes durante la elaboración de información para compartir en la plataforma? .....	6
<b>3. RECOPIACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES MÁS RELEVANTES EN MATERIA DE TRATAMIENTO DE LA INMIGRACIÓN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....</b>	<b>7</b>
3.1. Recomendaciones dirigidas a los agentes de amalgama a la hora de comunicar en la plataforma .....	7
<b>4. ¿QUÉ PODEMOS HACER LOS AGENTES DE AMALGAMA? CONCLUSIONES: ELEMENTOS PARA UNA COMUNICACIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>10</b>

## PRESENTACIÓN

Esta guía o manual está dirigido a todos/as las/los agentes, usuarios/as de la web Amalgama, personal voluntario del proyecto y, con carácter general, a todas aquellas personas que contribuyen en la producción o difusión de información, videos, actividades, noticias... en la plataforma Intercultural Amalgama.

La guía tiene por objeto fortalecer la capacidad de los agentes para participar en la plataforma basándose en el principio de no discriminación y de igualdad, lo que responde a la importancia y enorme responsabilidad que adquirimos como difusores/as de prácticas sobre la interculturalidad.

Esta guía debe ser utilizada por los agentes participantes de la plataforma AMALGAMA como material de consulta para garantizar la promoción de la igualdad y la no discriminación. Tanto los agentes sociales y educativos procedentes de diversas organizaciones no gubernamentales o entidades privadas y públicas de distinta índole, como la sociedad civil, deben participar en AMALGAMA desde el principio de no discriminación de: origen racial o étnico, religión o convicciones, edad, género, discapacidad y orientación sexual. Si bien, aquí y ahora, haremos hincapié en la lucha contra la discriminación étnico-racial.

Y es que Amalgama, en tanto en cuanto supone una iniciativa que constituye una ventana a través de la cual la sociedad puede acercarse a la gestión de la diversidad cultural, constituye un espacio fundamental en la construcción de prácticas e iniciativas libres de discriminación. La información publicada por los agentes de Amalgama debe impulsar la creación de puentes de diálogo intercultural cuya base sea el intercambio y el respeto por la diversidad cultural.

De esta forma, recomendamos la lectura de esta guía o su consulta puntual a la hora de compartir material en la plataforma Amalgama y contribuir, de esa manera, a la eliminación de una comunicación que fomente la discriminación en nuestra sociedad.

## 1. DISCRIMINACIÓN

### 1.1. ¿De qué estamos hablando cuando hablamos de discriminación y cómo se evidencia?

**¿Qué es la discriminación?**<sup>1</sup> Según el autor Rodríguez Zepeda, la discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.

**Y ¿la discriminación étnico-racial?** Para la web Alerta contra el racismo,<sup>2</sup> impulsada por el Ministerio de Cultura de Perú, la discriminación étnico-racial es todo trato diferenciado, excluyente o restrictivo basado en el origen étnico-cultural (hábitos, costumbres, indumentaria, símbolos, formas de vida, sentido de pertenencia, idioma y creencias de un grupo social determinado) y/o en las características físicas de las personas (como el color de piel, facciones, estatura, color de cabello, etc.) que tenga como objetivo o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas en la esfera política, económica, social y cultural.

### 1.2. Formas de discriminación

En la guía para comunicadores de los autores Angüis y Vera,<sup>3</sup> se definen tres formas de discriminación por razón étnico-racial que resulta importante diferenciar a la hora de identificar la discriminación:

**Discriminación directa:** Situación en la que se encuentra una persona (o un grupo de ellas) que haya sido o pudiese ser tratada en atención a su raza, cultura o identidad de manera menos favorable que otras en la misma situación. Esta situación se presenta de manera abierta y la intencionalidad de "maltratar" a una persona resulta evidente.

**Discriminación indirecta:** A diferencia de la discriminación directa, esta no se expresa de manera evidente y no siempre presenta intencionalidad, a veces puede resultar involuntaria; sin embargo, debido al trato diferenciado puede vulnerar derechos elementales.

**Discriminación múltiple:** Los motivos de la discriminación se amplían con la noción de interseccionalidad, a través de la cual se abordan situaciones de doble o múltiple discriminación. Nos referimos a un nivel de discriminación en el que concurren dos o más factores de diferenciación, generando así nuevos escenarios de perjuicio y dolor. De esta manera, las mujeres, las personas inmigrantes, discapacitadas o mayores, así, como otros

<sup>1</sup> Rodríguez Zepeda, J. (2004): *¿Qué es la discriminación y como combatirla?*, Colección Cuadernos de la Igualdad, México, CONAPRED, pág. 19.

<sup>2</sup> <http://alertacontraelracismo.pe/que-es-la-discriminacion-etnico-racial/>

<sup>3</sup> Angüis Fuster R. C., y Vera Vásquez C. A. (2014): *Comunicación que no discrimina. Guía para comunicadores*, Lima, Ministerio de Cultura Perú. Págs. 20-21.

grupos en situación de vulnerabilidad, se encuentran más propensos a sufrir esta forma de discriminación.

### **1.3. Ideas sobre la discriminación étnico-racial a tener en cuenta como agentes<sup>4</sup>**

Estos mismos autores mencionados, nos señalan algunas ideas clave que podemos tener en cuenta para identificar la discriminación:

- Para que el trato diferenciado pueda ser calificado como discriminación, este deberá afectar necesariamente los derechos fundamentales.
- La discriminación étnico-racial está basada en determinadas características físicas o étnicas de la persona o grupo de personas.
- La discriminación no siempre será intencional. Sin embargo, no es solo la intencionalidad (finalidad) la que debe ser prevenida y sancionada, sino el resultado que dicho trato diferenciado genere.
- La discriminación no afecta de manera exclusiva la dimensión individual de la víctima, ni se presenta como un hecho aislado. Afecta al conjunto de la sociedad, en la medida que la fragmenta y refuerza las brechas de desigualdad, y acentúa procesos de exclusión social.

Y es que, en opinión de estos autores, como comunicadores debemos hacer llegar el mensaje de que:

- Toda práctica discriminatoria es violenta, porque afecta nuestra condición de persona.
- La discriminación racial es uno de los problemas que impide que las relaciones entre las personas se den de forma horizontal y sobre la base del respeto a la diferencia y reconocimiento cultural.
- Toda forma de discriminación es una violación de derechos y debe ser sancionada según nuestro marco legal.
- La naturalización cotidiana del racismo legítima y valida práctica discriminatoria. El silencio legitima la discriminación, por lo cual es fundamental cuestionar estas prácticas.
- El racismo y la discriminación étnico-racial se encuentran incorporados a las estructuras sociales, políticas, económicas y culturales del país, vulnerando los derechos de las personas.

---

<sup>4</sup> Ibidem. Pág. 23.

## 2. DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La información que se vehicula a través de los distintos medios de comunicación es, al fin y al cabo, fiel reflejo de nuestra sociedad. En efecto, los medios de comunicación no son neutros, muy al contrario, reflejan y reproducen los estereotipos y prejuicios existentes y en no pocas ocasiones sirven de para crear y/o mantener discursos discriminatorios.

Por este motivo, en Amalgama buscamos contribuir al establecimiento de un modelo de relaciones que busque el respeto y reconocimiento positivo de la diversidad cultural, de tal suerte que la comunicación deberá entenderse como un proceso que facilite el diálogo y que reconozca a todos/as los/as ciudadanos y ciudadanas como sujetos de derechos.

### 2.1. ¿Cuál es la responsabilidad que tienen en este caso los agentes durante la elaboración de información para compartir en la plataforma?

La plataforma Amalgama posibilita establecer vínculos entre los diversos actores educativos y sociales para impulsar procesos de convivencia intercultural desde un enfoque participativo y comunitario. Por consiguiente, resulta fundamental, mantener una perspectiva intercultural en el uso de la plataforma y establecer entre todos/as los/as agentes concernidos, relaciones, intercambios, comunicaciones, colaboraciones, etc. libres de discriminación. Recogemos a continuación, algunos aspectos clave que debemos cuidar con especial atención cuando usemos la plataforma, en tanto en cuanto constituye, al mismo tiempo, un medio de expresión que ha de llegar a la ciudadanía, e incluso, servir de referente en este ámbito:

- **Promover una reflexión crítica de la información existente en materia de convivencia intercultural:** no todo vale.
- **Eliminar los prejuicios y estereotipos:** evitar que nuestros contenidos recojan prejuicios negativos y racistas. Es más, trabajar por desmontarlos.
- **Respetar y promover la dignidad humana:** fomentar la defensa de los derechos fundamentales de las personas.
- **Visibilizar a las poblaciones más vulnerables:** con el fin de incluirlos socialmente y contribuir a mejorar la igualdad de oportunidades para todos/as.
- **Reflejar la diversidad cultural de manera positiva y desde una perspectiva de enriquecimiento.**
- **Introducir la perspectiva de género.**<sup>5</sup>

<sup>5</sup>Véase "Manual de uso no sexista de la plataforma AMALGAMA", en Mediateca. ([www.amalgama.eus](http://www.amalgama.eus))

### **3. RECOPIACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES MÁS RELEVANTES EN MATERIA DE TRATAMIENTO DE LA INMIGRACIÓN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

#### **3.1. Recomendaciones dirigidas a los/as agentes de amalgama a la hora de comunicar en la plataforma<sup>6</sup>**

Los autores Sendín e Izquierdo,<sup>7</sup> en la “Guía práctica para los profesionales de los medios de comunicación: tratamiento mediático de la inmigración”, destacan algunas recomendaciones de interés que consideramos aplicables al uso libre de discriminación en la plataforma AMALGAMA, estas son:

- Contrastar las informaciones.
- Evitar la generalización y simplificación de la inmigración, poniendo especial cuidado en el empleo de términos que pueden ser degradantes o que generen una falsa alarma, como por ejemplo: ilegales, sin papeles, avalancha, oleada, etc.
- Evitar la relación entre inmigración y delincuencia o marginalidad y promover la información en positivo, que muestre a los inmigrantes en contextos diarios de integración.
- Respetar la intimidad y la imagen de las personas que aparecen en la información. Cuidar especialmente la imagen de los/as menores.

Así mismo, el Manual de estilo sobre minorías étnicas del colegio de periodistas de Cataluña,<sup>8</sup> que trata de fomentar una comunicación libre de discriminación en el periodismo, puede también servirnos de referencia a los agentes de Amalgama, a saber:

- No hay que incluir el grupo étnico, el color de la piel, el país de origen, la religión o la cultura si no es estrictamente necesario para la comprensión global de la noticia.
- Es necesario evitar las generalidades, los maniqueísmos y la simplificación de las informaciones. Los/as residentes extranjeros/as no comunitarios/as son tan poco homogéneos como los autóctonos.
- No deben potenciarse las informaciones negativas ni las sensacionalistas. Hay que evitar crear inútilmente conflictos y dramatizarlos. Hay que potenciar la búsqueda de noticias positivas.
- Ecuanimidad en las fuentes de información. Es necesario contrastar las versiones institucionales. Hay que potenciar las propias de las minorías étnicas y tener especial cuidado en las informaciones referidas a los países de origen. La publicación de las rectificaciones como elementos que inciden en la calidad del medio informativo.

<sup>6</sup> Sendín Gutiérrez, J. C.; Izquierdo Irazo, P. (2008): *Guía práctica para los profesionales de los medios de comunicación: tratamiento mediático de la inmigración*, Madrid, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Págs. 11-20

<sup>8</sup> Colegio de Periodistas de Cataluña (2002): *Manual de estilo sobre minorías étnicas*, Barcelona, Quaderns del CAC. Disponible en: <http://aulaintercultural.org/wp-content/uploads/2014/04/manualdeestilo.pdf>

- Militancia periodística: hacia una multi-interculturalidad enriquecedora para todos. La potenciación de las informaciones en positivo.

Por último, algunas otras reglas que se sugieren tener en cuenta para fomentar el lenguaje incluyente y no discriminatorio en la plataforma AMALGAMA, las recogemos en el siguiente cuadro de texto:

### Reglas generales para evitar el lenguaje discriminatorio:<sup>9</sup>

- Eliminar del lenguaje cotidiano palabras que califican, con significado peyorativo y discriminatorio. Sólo así estaremos hablando en términos de igualdad.
- Evitar las generalizaciones respecto de otras culturas o identidades, asignándoles estereotipos.
- Evitar el “nosotros” de lo occidental asociado a lo correcto y enfrentado a lo anómalo y atrasado de las otras culturas.

### Por cierto, y ¿cómo utilizas estas palabras?

- “*Gente de color*”, “*personas de color*”. Es una alternativa poco recomendable para referirse a la raza negra. Quizás este término sea uno de los más conflictivos por la connotación negativa que tiene todo lo negro. Sin embargo, a lo que se debe tender es a considerar a cualquier persona, un igual, independientemente de su raza.
- *Raza*. Resulta sorprendente que todavía hoy se utilice la palabra “raza” asociada a calificativos negativos. Existe una sola raza, que es la humana.
- *Etnia*. Muy extendido para referirse a los gitanos. Debe utilizarse desprovisto de matices discriminatorios.

<sup>9</sup> Consejo para prevenir y eliminar la discriminación (s.f): *Lenguaje incluyente y no discriminatorio en el diseño de políticas públicas*. Méjico, COPRED. Disponible en: <http://copred.df.gob.mx/wp-content/uploads/2015/03/Lenguaje-incluyente-y-no-discriminatorio-en-el-dise%C3%B1o-de-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas1.pdf>



#### **4. ¿QUÉ PODEMOS HACER LOS AGENTES DE AMALGAMA? CONCLUSIONES: ELEMENTOS PARA UNA COMUNICACIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIÓN<sup>10</sup>**

Cabe señalar que la plataforma Amalgama constituye un espacio que nos brinda la oportunidad para que, de forma creativa, se generen mecanismos positivos de reconocimiento y valoración de todas las personas. Tenemos que tener en cuenta que la diversidad cultural es nuestra principal riqueza y motor de desarrollo por lo que resultará fundamental generar una plataforma que ayude a que esta diversidad y su potencialidad, sean reconocidas. Por esta razón, la plataforma Amalgama debe basarse en discursos positivos sobre nuestra sociedad y las culturas que la conforman para contribuir en la lucha contra la discriminación y a favor de potenciar la convivencia intercultural.

Dicho esto, y haciéndonos eco nuevamente del trabajo de Sendín e Izquierdo, recogemos a modo de conclusión, algunas ideas clave que siempre servirán de referencia para los/as agentes de la plataforma Amalgama:

--- Es importante saber informar sin segregar ni excluir una parte de la población, superando la dicotomía (nosotros-ellos) para pasar a hablar solamente de nosotros, el conjunto de la población.

--- Debemos tener en cuenta la oportunidad que tenemos para visibilizar las manifestaciones culturales de toda índole en la plataforma como parte integrante de la cultura del país y no como algo ajeno.

--- Destacaremos los aspectos positivos de la interculturalidad y demos a conocer ejemplos de convivencia intercultural, realizaciones fruto de la colaboración entre personas de orígenes distintos en todos los campos de la sociedad.

--- Y para terminar, combatamos los tópicos, estereotipos y rumores que obstaculizan la normalización de la diversidad cultural y, en consecuencia, la convivencia intercultural.

<sup>10</sup> Sendín Gutiérrez, J. C.; Izquierdo Iranzo, P. (2008): *Guía práctica para los profesionales de los medios de comunicación: tratamiento mediático de la inmigración*, Madrid, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, págs. 11-20

## **BIBLIOGRAFIA**

Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas (2014): *Elaboración de Planes Nacionales de Acción contra la discriminación racial*, Nueva York Y Ginebra, Naciones Unidas.

Angüis Fuster R. C., Vera Vásquez C. A. (2014): *Comunicación que no discrimina. Guía para comunicadores*, Lima, Ministerio de Cultura Perú. Págs. 5-23.

Ayala Castro, M<sup>a</sup>.C.; Guerrero Salazar, S.; Medina Guerra, Antonia M. (s.f.): *Manual de Lenguaje Administrativo no sexista*, Málaga, Disponible en:

[http://www.nodo50.org/mujeresred/manual\\_lenguaje\\_admtvo\\_no\\_sexista.pdf](http://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf)

Belda García, L.M; Maíllo Belda, J.E; y Prieto Ampudia, J. M<sup>a</sup> (2008): *Periodismo Social. El compromiso de la información. Libro de estilo*, Madrid, Servimedia. Disponible en: <http://www.sinpromi.es/uploads/documentos/publicaciones/e19a0d40db27a1acbf0a7c37064bf592.pdf>

Bojarski, L; Chopin, I; Cohen,B; Do, U; Farkas, L; Lordache, R.(2012): *Manual de formación sobre discriminación. Seminarios de sensibilización en las áreas de no discriminación e igualdad orientados a organizaciones de la sociedad civil*, Union Europea, Human Consultancy. Disponible en:

[http://www.humanconsultancy.com/Publications/ES\\_Training%20manual%20+%20national%20context.pdf](http://www.humanconsultancy.com/Publications/ES_Training%20manual%20+%20national%20context.pdf)

Colegio de Periodistas de Cataluña (2002): *Manual de estilo sobre minorías étnicas*, Barcelona, Quaderns del CAC. Disponible en: <http://aulaintercultural.org/wp-content/uploads/2014/04/manualdeestilo.pdf>

Coloma Olmos, A.M.; Jiménez Rodríguez, M.A.; Sáez Lahoz, A.M. (2007): *Metodologías para desarrollar competencias y atender a la diversidad*, Madrid, Editorial PPC.

Comité para la Diversidad Esade (2008): *Manual lenguaje no discriminatorio*, Barcelona, Universidad Ramón LLul. Disponible en: [http://itemsweb.esade.es/rrhh\\_pas/manual.pdf](http://itemsweb.esade.es/rrhh_pas/manual.pdf)

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2011): *Escrito sin discriminación. Sugerencias para un periodismo sin etiquetas*, México, D.F. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/EscritoSinD-WEB-Accss.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/EscritoSinD-WEB-Accss.pdf)

Consejo para prevenir y eliminar la discriminación (s.f): *Lenguaje incluyente y no discriminatorio en el diseño de políticas pública*, Méjico, COPRED. Disponible en: <http://copred.df.gob.mx/wp-content/uploads/2015/03/Lenguaje-incluyente-y-no-discriminatorio-en-el-dise%C3%B1o-de-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas1.pdf>

Cordeiro C.; Rodríguez A.; Herrero A.; RUIZ P. (2006): *Libro de estilo para evitar el sexismo en los medios de comunicación*, País Vasco, Bilgune feminista.

Diputación Foral de Bizkaia (2004): *Jornadas. Medios de comunicación y género*, Bilbo, DFB.  
Disponible en:  
[http://www.bizkaia.net/home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/comunicacion\\_genero.pdf](http://www.bizkaia.net/home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/comunicacion_genero.pdf)

Dirección de la Universidad Veracruzana Intercultural (2013): *Guía Universitaria a Favor de la No Discriminación*, Veracruz, Dirección de UVI Disponible en:  
[http://www.uv.mx/uvi/files/2013/03/guia\\_NO\\_discriminacion.pdf](http://www.uv.mx/uvi/files/2013/03/guia_NO_discriminacion.pdf)

Gaya Campal, F. (2013): *Lucha contra la discriminación racial o étnica. Cuaderno didáctico 1. Aproximación a los conceptos clave*, Madrid, Accem.

Harresiak Apurtuz (2007): *Inmigración y medios de comunicación. Manual recopilatorio de buenas prácticas periodísticas*, Bilbao, Harresiak Apurtuz. Disponible en:  
[http://centroderrecursos.alboan.org/ebooks/0000/0323/11\\_HAR\\_INM.pdf](http://centroderrecursos.alboan.org/ebooks/0000/0323/11_HAR_INM.pdf)

Rodríguez Zepeda, J. (2004): *¿Qué es la discriminación y como combatirla?*, Colección Cuadernos de la Igualdad, México, CONAPRED, p19.

Sendín Gutiérrez, J. C.; Izquierdo Iranzo, P. (2008): *Guía práctica para los profesionales de los medios de comunicación: tratamiento mediático de la inmigración*, Madrid, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, págs. 11-20

VV.AA (2010). *Guía de estilo para periodistas: pobreza, vulnerabilidad y voluntariado*, Madrid: EAPN. Disponible en:  
[http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/2/Guia\\_Pobreza\\_Vulnerabilidad\\_Voluntariado.pdf](http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/2/Guia_Pobreza_Vulnerabilidad_Voluntariado.pdf)

Zapata Barrero, R; y Pinyol Jimenez, G. (2013): *Manual para el diseño de políticas interculturales*, Barcelona, GRITIM. Disponible en:  
<http://www.upf.edu/gritim/pdf/MANUALgritim.pdf>