

Módulo 1: Sesgos

[00:00:02] Hola colegas. Acá estamos en la segunda parte de nuestro Módulo 1 del curso "Diversidad en las noticias y en las salas de redacción".

[00:00:10] Bueno, en este video vamos a hablar de los sesgos y de las prioridades para la diversificación de nuestra industria. En el video anterior, Margaret Sullivan nos había introducido al concepto de los sesgos, siendo que los sesgos colectivos era uno de los riesgos de tener en un medio a un personal poco diverso. Vamos a ir un poco hacia adentro a ver qué cosa significa esto.

[00:00:43] Si a los periodistas nos preguntan si somos racistas, si somos machistas, si somos sexistas, si somos xenófobos, es muy probable que nosotros digamos que no. No, yo no soy machista. Yo no soy racista. El problema con los sesgos es que no solamente son explícitos, sino también hay un tipo de sesgos implícitos que funcionan de manera inconsciente. Vamos a ver unos ejemplos. Digamos que los sesgos explícitos vendrían a ser algo así como las opiniones del presentador de televisión Jaime Bayly, cuando en el año 2019 se refirió a las protestas indígenas en el Ecuador de la siguiente manera. "Si son indígenas y viven en la selva", dijo hablando de los manifestantes, "el alza del precio de la gasolina no debería afectarlos. Si son verdaderos indígenas y viven en cuevas y bosques, no creo que usen un Audi o el transporte público". Lo que hace Bayly acá es recoger este estereotipo generalizado, la idea estereotipada de que los indígenas son personas que viven esencialmente en los bosques, como dice él, o que son seres rurales que no viven en la ciudad. Lo cual es equivocado porque a lo largo de la historia, incluso antes de la colonización de las Américas había grandes ciudades construidas por poblaciones originarias en esta parte del mundo, y aún ahora ciudades como La Paz, como El Alto, como Lima o como El Cuzco son ciudades con grandes, grandes poblaciones indígenas. Vemos que esto es algo muy explícito. De la misma manera que este comentario de Jair Bolsonaro en el año 2008, cuando era todavía congresista: "indios sucios, sin educación; ustedes ni siquiera hablan nuestra lengua". Esto es explícito.

[00:02:32] Los sesgos implícitos son mucho más difíciles de identificar pues son ideas o inclinaciones que construimos a partir de nuestra experiencia personal. Donde nosotros normalizamos lo que nos es familiar, lo que nos es más cercano a nosotros y consideramos anormal, raro y muchas veces negativo lo que no nos es familiar. Por ejemplo, las personas de clase media o clase media alta pueden normalizar el hecho de tener casa propia y considerar anormal el hecho de no tener casa propia. Como, por ejemplo, ocurre muchas veces en las opiniones, en las páginas de economía. Muchas veces se considera que las personas que no tienen casa propia y que están invadiendo un lugar, ocupando un lugar, están cometiendo esencialmente un delito y no necesariamente están reaccionando ante la carencia de un derecho fundamental que es el derecho a la vivienda. Entonces los sesgos son estas inclinaciones que nos van a empujar a normalizar y a volver anormal o raro distintas cosas, dependiendo de cuán cercana es nuestra experiencia a eso. Cuando los medios - este es el problema - cuando los medios son poco diversos, los sesgos compartidos se vuelven una especie de cultura

institucional. Entonces si tu medio está compuesto básicamente por hombres u hombres de clase media entonces las cosas que tienen que ver con sectores populares, con asuntos de género van a ser vistos como cosas muy raras, anormales. Estos son ejemplos gruesos, pero yo los invito a ir yendo hacia cosas incluso mucho más, mucho más finas.

[00:04:45] Vamos un poco más allá. En una muestra de 200 medios en diez países diferentes, el Instituto Reuters encontró que sólo el 23 por ciento de los editores de mayor rango eran mujeres y un estudio similar encontró que el 82 por ciento de los editores de mayor rango eran personas blancas. Y esto en comparación con que el 40 por ciento de las poblaciones en promedio - en los países donde se realizó ese estudio - eran personas no blancas.

[00:05:27] En otro estudio, en el Instituto Reuters, realizado entre periodistas, les preguntan ¿en qué cosa, en qué aspecto de la diversidad está haciendo un buen trabajo tu organización? Y la respuesta es: en diversidad de género, el 80 por ciento dice que están haciendo un buen trabajo. Las respuestas van disminuyendo cuando se habla de diversidad política, medios que tienen una tendencia muy evidente. Diversidad étnica también muy bajo todavía y así. Esto nos da una idea de en qué cosas se está trabajando más, como es la diversificación de género, y en qué cosas todavía es importante prestar la atención como la diversidad étnica. Según estos mismos periodistas encuestados, para el siguiente año, es decir, para el año 2021, la prioridad de sus medios en diversificación debería ser la diversidad étnica, incorporar a personas de pueblos indígenas, afrodescendiente, asiático-descendientes, en fin. Según cada una de nuestras realidades podemos ir más o menos viendo, traduciendo qué cosa puede significar esto.

[00:06:50] Pues bien, algunas recomendaciones para para comenzar, y esto lo dejo como abre bocas para la conversación que vamos a tener enseguida con Paula Cesarino Costa, son las siguientes. Necesitamos, importantísimo, recoger información sobre la identidad del personal atendiendo a esta tablita que habíamos visto en el video anterior: raza, etnicidad, religión, género, etcétera. Necesitamos recoger información sobre este aspecto y también recoger información sobre la identidad de nuestras fuentes. ¿Para qué? Porque estas informaciones nos van a ayudar a producir estadísticas, ¿no?, estadísticas que nos van a permitir generar un mapa de dónde estamos y hacia dónde queremos avanzar. Si recordamos este mapa del proyecto Voceras sobre cuántas personas escriben, cuántas mujeres y cuántos hombres escriben en las columnas de opinión, esta encuesta, por ejemplo, nos da un punto de inicio. Si hay una abrumadora mayoría de columnistas varones, entonces nuestro medio tiene que trabajar para incluir a más mujeres. Entonces las estadísticas nos van a permitir este punto de arranque. Y en tercer lugar, algo que puede ser bastante general, pero quizás no tanto es hablar de diversidad con nuestros colegas y mantener abierta la conversación de manera permanente. Es un tema complejo, es un tema muchas veces difícil y a veces hay muchas experiencias que he conocido, que es que cuando se empieza en una organización a hablar de diversidad, de racismo, de machismo ocurre una primera conversación y ya no una segunda. Entonces, por eso mantener abierto el tema es importantísimo y es algo absolutamente vital y contemporáneo.

[00:08:50] Muy bien, yo quiero despedirme en este punto y no se olviden de revisar los materiales de lectura. Hay también algunos materiales extra y nos vemos en el siguiente módulo. Que tengan una buena semana. Un abrazo a todos y todas.