

M4V3

[00:00:12] **Mar Cabra** Hola. En este módulo estamos haciendo mucho énfasis en cómo trabajar mejor juntos, juntas, para crear una cultura de cuidado sostenible en los medios. En ese camino es fundamental tener en cuenta todas las voces diferentes y las experiencias que hay dentro de la redacción; y es por eso que vamos a hablar de diversidad, equidad e inclusión, que también se conoce por las siglas DEI por el inglés, las siglas que vienen de esos términos en inglés. Y vamos a hablar con dos mujeres que están empujando iniciativas sobre esta temática en España y América Latina, sobre todo. Tenemos con nosotros hoy a Ale Higareda, que es directora de Malvestida, que es un medio feminista mexicano que lleva ya unos seis años existiendo; ella es directora, pero me gusta más ese término que ella se dice, que es ninja fundadora. Bienvenida, Ale.

[00:01:10] **Ale Higareda** Muchas gracias, Mar. Feliz de estar aquí.

[00:01:14] **Mar Cabra** Gracias por unirme con nosotras. También tenemos a Carmen, Carmen García, que es directora de comunicación en Chicas Poderosas, que quizás la conozcáis, esta comunidad es una comunidad global que genera cambio inspirando y empoderando a mujeres y a la comunidad LGTBIQ + en los medios. Carmen, bienvenida.

[00:01:37] **Carmen García** Muchas gracias Mar, muy contenta de estar aquí para compartir con ustedes. Gracias.

[00:01:42] **Mar Cabra** Bueno, gracias a las dos por hacer un huequito en vuestra agenda para hablar de este término tan importante, que está como muy de moda pero que no conocemos bien muchos de nosotros; diversidad, equidad e inclusión, que he dicho que son las siglas en inglés, pero me acabo de dar cuenta de que también son las siglas en el castellano, fíjate estas cosas de las que se da cuenta una. Antes de empezar la conversación justamente sobre este tema definamos esto: ¿De qué hablamos cuando decimos diversidad, equidad e inclusión, Ale?

[00:02:13] **Ale Higareda** Ok, bueno, estas tres palabras generalmente aparecen juntas, no, en diferentes industrias, con diferentes enfoques; y generalmente hablan, a grandes rasgos, de poder garantizar los mismos derechos a todas las personas, no. Si hablamos diversidad, de diversidad, nos referimos a que todas las personas puedan ser incluidas y sus derechos garantizados sin importar su edad, su condición, su orientación sexual, su identidad de género, su, cualquier cosa ¿no? A eso nos referimos con diversidad, que todas las personas sean realmente pues incluidas. En el caso de los medios de comunicación, no solo en las historias que se cuentan, sino también al interior de las redacciones, no, tiene que ser ambas vías. Y si hablamos de igualdad, pues obviamente igual está ligada, es esa esa garantía de esos derechos, esa garantía de las mismas condiciones; y podríamos pensar que la equidad es como una especie de herramienta que nos permite llegar a la igualdad. La equidad ve que las condiciones no son parejas para todas las personas, entonces habrá momentos en los que hay que generar estrategias específicas para distintos grupos con el fin de llevarlas a la igualdad.

[00:03:27] **Mar Cabra** Es interesante porque tu "i" es igualdad, no inclusión. Entonces, cuéntame a ver si hay alguna diferencia, a lo mejor lo he dicho yo mal.

[00:03:37] **Ale Higareda** No, fíjate que, tal vez es un, no sé por qué yo estoy más acostumbrada a hablar de igualdad, supongo porque desde los feminismos y desde la corriente del activismo de las mujeres se habla mucho de la igualdad, sí de la inclusión,

pero se habla más sobre igualdad. A ver Carmen si estará de acuerdo conmigo, y siento yo que quizá inclusión yo lo tengo a meter dentro de la diversidad, no, de esta inclusión de la diversidad. Creo que de ahí puede venir esta mirada distinta, que yo no la había observado hasta ahora que lo mencionaste tu.

[00:04:12] **Carmen García** Yo quería aportar a esta, al significaba de la terminología DEI, que cuando hablamos también de inclusión, no, ehm como estamos hablando de diversidad, equidad o igualdad, no, e inclusión; ese término a veces se utiliza más en la realidad corporativa o en las redacciones como un término más accionable. O sea, ahí sí es cuando nosotros empezamos a ver, o sea tenemos que cambiar la mirada para ver si sí se está implementando medidas de inclusión, no, ver qué tan o qué no tanto son diversos los medios, nuestras propias acciones, no. Entonces creo que este es uno de los términos más importantes para realmente valorar lo que estamos haciendo, los los esfuerzos, los avances, no. Entonces creo que es muy importante, no, verlo desde desde este punto de vista la inclusión.

[00:05:07] **Mar Cabra** Y en chicas poderosas justamente intentáis promover que los medios sean más diversos, más inclusivos, ¿Cuál es la realidad que estáis viendo en América Latina? ¿Esto está ya normalizado o hay mucho por recorrer?

[00:05:22] **Carmen García** No Mar, hay muchísimo por recorrer, este, inclusive es algo global, o sea no vamos a decir, no, en Latinoamérica por supuesto hay sus casos específicos, pero esto es una cuestión global. Necesitamos mucho por trabajar, actualmente podemos ver que las redacciones y sobre lo que se hablan las noticias y las fuentes de las noticias, las mujeres ahora, según Who Makes the News, es el 25%, no, de... 25% mujeres aparecen en las noticias, no. Y en Latinoamérica, pues la realidad no es muy diferente y necesitamos más espacio, no; y esto es para hablando solo de mujeres, no estamos hablando de las diversidades, no estamos hablando de los grupos racializados, no, y que también tenemos los porcentajes mínimos, tenemos 8%, tenemos 7%, no. Ehm y cuando se ven algunos otros estudios, no nada más este que es a nivel global y que también lo desglosa por regiones, vemos las mismas este con los mismos números, no. Por ejemplo en Brasil hablan de que se hacen demografías en realidades corporativas, no solamente de noticias pero también en organizaciones de comunicación, y vemos lo mismo, que las mujeres, por ejemplo, participan, la mitad de las personas que trabajan ahí son mujeres; pero tenemos que empezar a ver, bueno, sí, pero de esas mujeres cuántas son indígenas, cuántas son de la comunidad LGTBQI+, cuántas son personas con discapacidades. Y ahí es donde vemos que los números caen muchísimo, no, entonces son como que los truchitos, no. A veces sí tenemos representación, no, y es como una cuota, y eso es lo que quisiéramos cambiar, que no fuese una cuota, fuese que estamos mirando realmente quiénes están ahí, dentro, representando, liderando, ocupando puestos de liderazgo. Y también, eh, cómo es que se observan estas representaciones en los contenidos y realmente quiénes están ahí, si no solo mujeres, sino personas de las comunidades subrepresentadas.

[00:07:43] **Mar Cabra** Alguien puede estar viendo este video y diciendo: "Bueno, pero sois tres mujeres hablando de estos temas" ¿Es el DEI un tema sólo a promover por mujeres o por la comunidad LGTBQI+? o ¿Lo puede promover cualquier persona? y voy a poner aquí ¿Un hombre puede promover estos temas también? ¿Es un tema que le debería interesar a los hombres?

[00:08:08] **Ale Higareda** Yo digo que no solo puede, sino que debe, no. Al final, vivimos en una sociedad que es diversa y todas las personas deberíamos de encaminarnos hacia

los mismos objetivos, que son esta inclusión, este respeto a la diversidad, que es pues lo que hace tan fascinante este mundo en el que vivimos; las historias, las realidades. Entonces, por supuesto que sí. Hoy en día hay muchísimas herramientas para informarse, para entrenarse, como estos espacios, no. "Oye, ¿Cómo yo puedo ser una persona que fomente estos espacios, que fomente la diversidad de mi equipo? Ehm y lo que decía Carmen me parece que es fundamental, porque se trata no solo de que esto sea una mirada desde que "Ah bueno yo como editorial voy a hablar sobre temas diversos", sino que las personas tienen que ser quienes narren sus historias, sus contextos; y eso implica replantear cómo hacemos el periodismo, porque la misma fórmula que solemos usar quizá no le funcione igual a una persona que vive en un contexto alejado del internet, por ejemplo, no, pero su historia igual es súper poderosa y válida y merece ser escuchada. Entonces ¿Cómo replanteamos la forma de hacer periodismo, para que esas historias igual tengan una cabida y tengan ese alcance? Entonces, es interesante porque es complejo, no es tan fácil como decir: "Ay, contrato a tres periodistas que tengan como diferentes miradas" y ya está. En realidad es un trabajo que no termina y nunca vas a poder, quizá en una sola redacción, tener la representación de todas las voces al mismo tiempo, ¿no? Pero creo que al menos saber que hacia ahí es a donde te diriges es importante; y entonces ir construyendo cada día esos espacios, esas herramientas, esas posibilidades para todas las personas, para todas. Y ni siquiera que tengan que ser periodistas, no, que tengan que tener ese título, porque ahí otra vez igual entramos en una limitante, pues no todas las personas tienen acceso a tener una educación profesional de periodismo y no por eso sus historias son menos válidas, no por eso no merece ser escuchadas sus historias. Entonces, creo que es una labor de todas las personas, en todos los niveles de las organizaciones, empujar para que los centros de trabajo sean realmente inclusivos y diversos.

[00:10:33] **Mar Cabra Ale**, de hecho tu nos hablas en primera persona de experiencia real porque fundaste Malvestida, yo creo que ya digo hace unos seis años, y el DEI ha sido como el pilar fundamental sobre el que habéis construido el proyecto, según tengo entendido. Cuéntanos un poquito más sobre por qué surge este medio, por qué creáis necesario crearlo y cómo hacéis para promover estos temas en en vuestro medio.

[00:11:01] **Ale Higareda** Claro. Pues sí, Malvestida surgió en 2016 y por ejemplo, eso es curioso, porque incluso cuando desde el inicio yo tenía la idea de hacer un medio diverso, ni siquiera mi percepción individual alcanzaba a dimensionar que tan diverso, no, y creo que ni siquiera hoy te puedo decir "ya, somos el medio más diverso e inclusivo" porque hacen falta muchísimas voces que a mí me gustaría tener, no, que a mí me gustaría que pudieran encontrar en Malvestida una plataforma para expresarse. Entonces, sí desde el inicio el enfoque fue como: Oye, no estoy encontrando en los medios actuales en español un medio que le hable a las mujeres de mi generación, a las mujeres más jóvenes, de una forma honesta, de una forma que incluya miradas distintas, de una forma que igual refleje visualmente algo más cercano a lo que yo estoy viviendo; yo quiero ver todo tipo de mujeres, todo tipo de personas, historias, no, que no sólo se centren en los mismos tres cuatro temas que las revistas enfocadas a mujeres han manejado a lo largo de los años. Entonces empieza ahí. Pero por supuesto, con los años se ha ido nutriendo de las perspectivas de todas las personas que han colaborado en el medio. Y Malvestida no podría, no hay forma, no podría ser lo que es hoy si no fuera por todas las personas que han puesto su mirada, que han compartido sus historias con nuestra comunidad y que todavía siguen haciéndolo, no; seguimos como empujando ¿Qué temas no hemos abordado? ¿Qué miradas es importante sumar? Y ojo, o sea, siendo un medio independiente, muchas veces no tienes todos los recursos que te gustaría para decir "bueno, ya", no es un, o sea no hay un, no es un tema como de la estructura interna o de

que hay que convencer al equipo de que hay que ser diversos, sino muchas veces es un tema como de infraestructura del equipo, de recursos, no, para realmente decir "bueno va, contemos todas estas historias". Pero al menos creo que es un excelente eje a seguir, o sea, saber que en los contenidos e incluso dentro de nuestra línea editorial o nuestras reglas editoriales, hay elementos que destacan la importancia de esta inclusión, no, el decir: oye, ¿cuáles son los términos apropiados para referirnos a estos temas? no; y muchas veces descubres que son términos que están cambiando, o sea que son discusiones latentes. Entonces, no se trata de "ah bueno, ya entendí y ahora va a ser la comunidad LGBT" y ya me quedo así; no, resulta que es LGBTQ, LGBTQI+, no. Entonces, tener esa flexibilidad para entender que el mundo va cambiando y los medios tienen que reflejar esos cambios es súper importante; no te puedes casar con "ay, bueno ya, logramos esto, mira que inclusivos somos". No, el reto es constante, porque estas conversaciones muchas son nuevas, muchas son terrenos fértiles donde se están dando, se están ideando, se están definiendo; luego resulta que se detiene un término y ya no se usa. Entonces, creo que eso igual es un reto que es emocionante, no, entender que esto hoy es así, pero dentro de dos años quizá es totalmente distinto. Entonces hay que tener esa flexibilidad, siempre poniendo a las personas al centro, siempre poniendo el respeto, la empatía y la la representación de la diversidad al centro.

[00:14:28] **Mar Cabra** Y es curiosísimo, si entráis en malvestida.com que es donde podéis ver el medio de Ale, pues las diferentes secciones, no, que tienen, no, sexualidad, activismo, salud, cultura, estilo de vida y estilo personal; eso ya habla un poco de ese enfoque diferente del que nos estaba hablando Ale. Y también quiero decir que leyendo sobre vuestro medio y las actividades que hacéis y viendo que a veces hacéis eventos, me ha encantado esto del Chingonas Fest o Pijamada Malvestida, ¿no? Yo creo que también eso también habla del tono este diferente, también hablando pues a milenials o incluso me imagino que a Generación Z; y también con un estilo visual muy marcado, así que malvestida.com. Chicas poderosas, Carmen, vamos a entender un poquito mejor qué es lo que hacéis. Yo he trabajado con con Chicas, he participado con Chicas, de hecho hicisteis uno de los primeros cursos masivos online sobre diversidad, equidad e inclusión, que se llamaba "Mujer, poder y medios", en el que yo aportaba mi granito de sobre bienestar. Sé que estáis muy centradas en empoderamiento a través de la formación y de la generación de contenidos. Me gustaría que nos pusieras en algún proyecto, un ejemplo de algún proyecto del que estéis orgullosas, que verdaderamente veáis que haya funcionado.

[00:15:50] **Carmen García** Bueno Mar, te puedo contar del último. Nosotras en Chicas, bueno, le apostamos todo al entrenamiento, a brindar habilidades para periodistas y comunicadores; ehm y queremos, bueno pues uno de nuestros objetivos es brindar esta sensibilidad, no, de mirar distinto con con estos lineamientos y estas prácticas DEI, no. El último que te puedo contar, y que estuvimos muy emocionadas haciendo, fue la incubadora de liderazgo, en donde estuvieron 50 medios. Esta fue nuestra segunda incubadora, la primera tuvimos 25 medios de América Latina y ahora tuvimos 18 de América Latina y incluyendo España y Portugal, no. Entonces, este espacio fue increíble porque además de estar hablando sobre estas temáticas, bueno las temáticas eran liderazgo, colaboración e innovación; pero pues todo venía a lo mismo, no, a discutir sobre la diversidad, la equidad y la inclusión. Y este espacio, además de de poder entrenar sobre esas habilidades, tenía el objetivo de que los las los periodistas o los comunicadores de medios reconocidos en Latinoamérica o medios que estaban interesados en estas temáticas pudieran compartir sus experiencias, no, y también pudiéramos ver sus perspectivas sobre qué tan eh tanta representación había dentro de su medio, qué tanto colaboración, que tanta motivación a cambiar, no, las formas en las

que hacemos periodismo. Algo que se me hizo súper interesante y que dijo Ale fue esto, no, de que en el periodismo no solamente estamos pensando en cómo crear espacios de trabajo más seguros, también estamos pensando en cómo reformular el periodismo, no, porque en sí el periodismo impone agenda, no, hay un impacto directo con las personas. Entonces, tenemos que mostrar también en sus contenidos, en sus ángulos, en sus en sus formas de contar las historias, no, y que sean desde las voces, no, como bien lo decía Ale. Y bueno, en este, en este programa Mar, te puedo contar que estuvimos increíblemente con estas eh todas estas personas, y al final pudimos realizar un libro digital en donde mostramos un poco las demografías, no, de lo que estamos hablando, que eso es muy importante en el DEI, no. Primero, conocer un poquito la sensibilidad que existe en la equipa, no, de cómo se sienten sobre la pandemia, no. Recientemente todo lo que ha pasado y también las noticias que que son, bueno increíbles, ya o sea ya cada día no sé que más va a venir, pero eso también afecta mucho a la equipa. Y otra cosa que podríamos darnos una visión de cómo estamos en términos de representatividad y de diversidad, equidad e inclusión, es mirar las demografías de nuestros países, no, para eh ver qué tanto, cómo estamos avanzando y también reflejarlo a nuestras propias organizaciones, no. Si si estamos llegando a esos números, cómo vamos en el camino, ¿no? Y eso es lo que lo que hicimos en la incubadora, eh ahí yo... ya está el libro arriba, para este, entonces seguramente ya está arriba, entonces ahí los invito a que lo descarguen porque es muy interesante la mirada de de quienes estuvieron participando, no.

[00:19:14] **Mar Cabra** Bueno Carmen, no te preocupes, porque quienes quieran saber más sobre vuestros proyectos pueden entrar en vuestra página web: chicaspoderosas.org. En la incubadora de liderazgo, de hecho, había un pilar más que era el bienestar, que aportábamos desde The Self-Investigation; y este es uno de los temas centrales de este curso masivo en línea, estamos hablando de salud mental y bienestar, que son temas que son tabú en el periodismo y me atrevería a decir todavía más tabú en nuestras culturas latinas. ¿Qué tenemos que tener en cuenta cuando promovemos iniciativas de salud mental, de bienestar, en los medios? En estas culturas que no tienen estos términos tan incorporados en, en su, en su día a día y en y en su historia, ¿Cuáles son vuestras recomendaciones?

[00:20:07] **Ale Higareda** Ay Mar, por dónde empezar. Hay mucho trabajo que hacer, pero creo que algo súper importante, no basta con tener nuestra lista, no, o tenerlo en papel, dentro de las dinámicas del equipo, sino que hay que activamente comunicarlo y promover, no, porque es muy fácil decir "claro, promovemos como el derecho al descanso y la desconexión", pero quizá luego en la práctica realmente no se vive así, no. Entonces yo creo que lo primero, obviamente, pues delimitar estas directrices, que puedan propiciar que los espacios de trabajo sean espacios seguros, espacios donde se tome en cuenta la salud mental de las personas, donde se respete el derecho a la desconexión y donde entendamos que somos personas haciendo un medio de comunicación, ¿no?; y que además, estamos tocando temas que son sensibles, temas que nos atraviesan, temas que a veces es bien duro reportear y que a veces te afectan emocionalmente, ¿no? Entonces hay que entender eso y qué herramientas podemos brindar a los equipos, pues para para que sea igual estos espacios de reflexión y donde tú puedas pues desarrollarte libremente. Algunas cosas que hacemos en Malvestida es no solo comunicarlo al interior del equipo, sino que también hacia afuera, a los clientes con los que trabajamos. Esto lo hacemos en nuestras firmas de correo electrónico, por ejemplo, aparece: En Malvestida respetamos el derecho al descanso y a la desconexión, nuestro horario de trabajo es tal, eh después de este horario pues te contestamos hasta el día siguiente; lo mismo en nuestros canales de WhatsApp, por ejemplo, no, yo tengo una alerta que después de

cierto horario te manda una notificación que dice: oye, ahora no estoy disponible, te escribo mañana. Porque tenemos que empujar igual y darnos esos lugares y que de alguna forma contagiemos, no, esta eh este respeto por el descanso. Entonces, creo que eso es súper importante, qué herramientas podemos generar, no solo al interior del equipo, sino también con la gente que trabaja con nosotras, con nosotros, con nosotros. Porque a mi me parece bien interesante que ahora los clientes saben como "ah no a las chicas de Malvestidas si les escribo después de esta hora ya no me contestan hasta el día siguiente", ya lo saben, no; y de pronto pasa que nos escriben así a las seis y uno y es como "perdón, perdón por escribirte a esta hora, pero no es súper urgente", entonces como que eso se ha trabajado de la mano, no. Entonces creo que esto por un lado. Es importante, en México al menos, tenemos una cultura laboral que es pésima, o sea, a nivel estructural te dan seis días de vacaciones, ¿no? Siempre se está buscando que trabajes horas extras, sin que se paguen. Entonces, cómo puedes hackear esas estructuras que son mínimas que te da el gobierno al interior de los equipos, sobre todo si tienes un puesto directivo, sobre todo sobre todo si tienes la posibilidad de hacer esos cambios, no, ¿Cómo promovemos más días de vacaciones? ¿Cómo promovemos que se tomen? ¿No? O sea ¿Cómo cambiamos esta mentalidad y esta cultura laboral? A mí me tocó trabajar en lugares donde si te ibas a tu hora de salida estaba mal visto, no, era como "jmm está haciendo lo mínimo indispensable", o si te tomabas todas tus vacaciones seguidas era como "ay no, las debería de dividir en tres y tres días". Entonces, eso es algo que está en la cultura y que a mi me tocó cambiar también. O sea, yo de pronto igual veía que alguien se iba a su hora y era como "ah, pues ya, usted ya terminó, no" y entonces obviamente llega un punto en donde tienes, a mi personalmente me pasó, que tienes un burnout, no, el llamado burnout, o un ataque de ansiedad o algo que ya empieza a afectar tu salud y dices "a ver, es que ningún trabajo puede valer mi salud" no. Hay que entender que el trabajo es importante, el trabajo pues nos permite hacer muchas cosas, pero no es lo más importante en la vida; hay otras cosas que hay que hacer, eh salir a caminar y ver el pasto y estar con la gente que queremos. Entonces, es importante poner esto al centro, poner esa humanidad al centro, ¿no? y sobre todo en industrias como el periodismo, donde se ha romantizar durante mucho tiempo esta labor de "tienes que estar disponible a cualquier hora y perseguir la nota y no importa que sean las tres de la mañana y al día siguiente seguir". Ok, si hay que hacer esa cobertura, pero ¿Cómo la podemos dividir? ¿Cómo la podemos ehm...? Pues sí, en el equipo, escuchémonos, ¿Qué ideas hay para que esto no sea tan pesado para una persona? Entonces yo creo que eso, proponer que los espacios de trabajo sean espacios seguros, donde las personas puedan decir cómo se sienten y cuando se identifiquen problemas se puedan encontrar solución.

[00:24:51] **Mar Cabra** Y Ale, tu eres directiva de un medio de comunicación y tienes que sacar plata para pagar a todo el mundo y también estás preocupada por el negocio y aun así, estás diciendo que merece la pena invertir en bienestar.

[00:25:05] **Ale Higareda** Totalmente. Eso, a ver, eso es súper importante, porque igual luego hay esta mentalidad dentro del mundo del emprendedurismo, donde parece que es lograr lo máximo con los menos recursos posibles e invirtiendo lo menos en el equipo. Yo siempre he tenido claro que sin el equipo no existe Malvestida. Entonces, los recursos tienen que ser no para mí, o sea, para la dueña, es para el equipo, para el proyecto, ¿no? Entonces siempre es reinvertir, siempre es ver, a ver, somos un medio independiente, no te voy a decir "ay, ya tenemos todo un departamento de RH que se dedica..." Pues no, no estamos ahí ni de chiste. Pero, qué sí podemos hacer, qué podemos ir mejorando año con año y sobre todo es la cultura laboral que creas, no, esta cercanía, este entendimiento con las personas; yo aprendo muchísimo de mi equipo todo el tiempo y sé que el invertir en en nosotras, el invertir en estos espacios de desconexión, el invertir en

que las personas tomen sus vacaciones, o sea es que ni siquiera debería ser algo que se deba de celebrar y aplaudir, debería ser el estándar, ¿no?, debería ser lo mínimo; el entender que las personas no deben de vivir solo para su trabajo. Entonces 100% tiene, tenemos que entender que más allá de si es rentable o no para el negocio, estamos hablando de personas. No hace falta tener el mega presupuesto, no, para implementar esto en tu redacción. A veces ni siquiera es un tema como monetario, es un tema de la actitud, de cómo se lideran los equipos, de cómo se resuelven los problemas, de cómo se trabaja en el día a día, ¿no?. Entonces creo que empieza por ahí y ya obviamente mientras más se pueda invertir en este bienestar es súper benéfico para todas las personas del equipo.

[00:26:58] **Mar Cabra** Carmen, vosotras en Chicas Poderosas que habéis trabajado con comunidades muy diversas y con esa perspectiva internacional, me gustaría saber si habéis visto algunas cuestiones de bienestar o de salud mental que afectan de manera diferente a las comunidades diversas.

[00:27:17] **Carmen García** Sí Mar, usualmente es es muy distinto ¿no? y eso también tenemos que irlo aprendiendo en el camino. Pero con Chicas lo que hemos visto es que tenemos que principalmente parar. Eso es como el número uno, tenemos que parar para revisar y hacer como un tipo de diálogo sobre las actividades que estamos haciendo y saber si todos y todas las participantes están bien, sobre el trabajo, no. Eh bien sabemos que este tipo de comunidades subrepresentadas las han tenido más difícil en la vida en general, han tenido menos oportunidades. Entonces también sabemos que ese trauma generacional ¿no? que vivimos mucho la gente que por ejemplo pues es gente de color, afrodescendientes, indígenas, personas con discapacidad también, o personas en situación de refugio o migración. Usualmente, no, tenemos ciertas preconcepciones o también ciertas actitudes que pues definen por el hecho de las cosas que hemos vivido, ¿no? Y esto se refleja pues en nuestras acciones, en nuestro trabajo. Entonces, muchas veces no, lo que pasa en Chicas es que hay muchas miradas, no, y a veces es mucho más difícil, ¿no? Yo no voy a decir que el trabajo colaborativo es 100% genial, es color de rosa; por supuesto que no, y eso hay que normalizarlo, para eso hay que trabajar, no, para eso hay que estar repensando cómo lo hacemos. Y creo que en Chicas Poderosas es uno de los retos principales, cómo trabajar con comunidades subrepresentadas, cómo darle sus espacios de forma digna, cómo representarles las historias también de forma digna, cómo acercarnos a sus comunidades. Entonces, bueno, es, es un reto, un reto grande. Para nosotros también creemos que tenemos que trabajar mucho en las narrativas, también para que se sepa, no, de fuera pero también por dentro, como dice Ale, tenemos que implementarlo también desde dentro y que se entienda, pero también lo que nosotros motivamos mucho, además de tener todos estos espacios, estos tiempos para todes y también tener consideraciones con estos grupos subrepresentados o comunidades, no, de de ciertos detalles o ciertas formas de hacer el trabajo; lo que también decimos es ser amable con nosotras mismas o con nosotres mismos, no, con nuestras comunidades. ¿Por qué? Porque tampoco es que tengamos el control ¿no? y tampoco lo vamos a hacer a la perfección. Nosotros ponemos lineamientos, nosotros intentamos, eh planteamos acciones para realizar; pero tenemos también que considerar el mundo en que vivimos, no, las estructuras en las que vivimos, la precarización del trabajo, no, y también mucho más la precarización del trabajo del periodista. Entonces, creo que tenemos que ser amables, ¿no? No podemos cambiarlo todo por nuestro poder mismo; claro que tenemos mucho poder, tenemos agencia de cambiar nuestra situación y nuestras realidades, por supuesto que la hay, pero también tenemos que saber, no, que es un poquito. Estamos dentro de una estructura que ahora mismo es muy violenta, hay muchísimos problemas globales ¿no? de que está interconectado todo, y eso pues no

podemos controlarlo. Entonces hay que ser amables, eh el celebrar el paso a pasito, que eso intentamos hacer en Chicas Poderosas mucho; celebrar cada paso que damos, celebrar todas estas iniciativas que tenemos como en la mente y que podemos finalmente lograrlo; retomar todos los aprendizajes que tenemos, no queremos hablarlo como "esto no funcionó, esto sí funcionó" porque en el contexto de las cosas es más bien aprendizaje para poder mejorar cada vez más.

[00:31:20] **Mar Cabra** Y sí que quería acabar preguntándoos por recomendaciones que tenéis para aquellas personas que estén escuchándonos y digan "yo quiero promover esto en mi redacción, yo quiero sumar diversidad, equidad e inclusión a mis acciones". Recomendaciones rápidas, Ale.

[00:31:39] **Ale Higareda** Guau, ok, recomendaciones rápidas. Pues yo creo que en el tema de el bienestar y de la salud mental, lo que les contaba anteriormente, no, eh delimitar herramientas que nos permitan marcar cuando estamos fuera del trabajo y entender que hay que respetar ese espacio ¿no? Entonces podemos hablar, dialogar en el equipo de cuál es el mejor medio para hacerlo, no, si es poner un mensaje de ausencias y ponerlo en la firma del correo. Entonces, eso creo que se puede hacer en equipo, es sencillo, bueno "es sencillo" entre comillas, es sencillo plantearlo, es difícil hacerlo, ¿no? Porque es cambiar lo que... nuestra cultura laboral, y es prueba y error, y a veces propones algo que no funciona en la práctica y toca replantearlo, o sea, siempre estamos como haciendo esas modificaciones. Ehm pero creo que lo principal es diversificar las fuentes, diversificar nuestros grupos de trabajo, es decir, ehm cuando vamos a hablar de cierto tema, no, si vamos a hablar de alguna comunidad subrepresentada, si vamos a hablar de personas con discapacidad por ejemplo, busquemos a una periodista, no, que sea una mujer con discapacidad que pueda hablar del tema o que pueda ser una fuente para ese proyecto, no, porque siempre de pronto es como querer hablar desde nuestra interpretación de las cosas, pero es súper valioso tener las voces de las personas implicadas en los temas; y así pues con cualquier otro grupo subrepresentado, buscar siempre activamente esta diversidad en los equipos de trabajo también. Ehm al momento de armar los equipos de trabajo, ver cómo podemos fomentar que sean lo más diversos posibles, porque al final eso va a aportar y va a enriquecer muchísimo los contenidos, ¿no? Entonces yo creo que esas son algunos consejos súper prácticos que se pueden aplicar desde ahorita, ahorita mismo.

[00:33:28] **Carmen García** Creo que también podríamos empezar a colaborar más con organizaciones o medios similares al nuestro, tal como pasó nosotros en la Incubadora con The Self-Investigation, y eh fue eh eso, no, como colaborar. Si ya de por sí nosotros tenemos financiamientos límites, no, que no, que somos independientes o somos sin fines de lucro, tenemos que apoyarnos, no, entre entre nosotros, entre quienes están trabajando por este tema; y así eh podemos tener estos espacios, gestionar estos espacios con expertos, no, que nos ayudan a hablar sobre salud mental, sobre bienestar. Entonces yo creo que esa sería una, eh otra podría ser también pues el el motivar siempre el entrenamiento interno, no, entrenamiento sobre estos temas, el entrenamiento sobre sensibilidad del periodista para manejar los temas desde una perspectiva de género y de diversidades; yo creería que es otra de las recomendaciones. Y bueno, ¿qué más te puedo decir? Yo creo que sería empezar pequeño, o sea, empezar de poquito, creo, porque a veces suena este tema como que "wuff, ¿es que cómo de dónde empiezo?" ¿No? O sea, es es demasiadas cosas que a lo mejor queremos cambiar, queremos cambiar nuestra cultura laboral, así, que ese sería el objetivo, no, tener una cultura de prevención desde lo laboral; pero yo creo que empezar desde pequeño, o sea, empezar con cositas chiquitas, ¿no? De bueno vamos a empezar a hablar sobre el tema, vamos a

escribir nuestro manifiesto, vamos a escribir lineamientos sobre cómo vamos a trabajar, etcétera. Entonces yo creo que así y abriendo el diálogo también podríamos generar algo que le hace sentido al equipo, que eso es al final lo que lo que necesitamos, no lo que a lo mejor, eh sí mirar lo que los demás hacen, pero siempre estar como abierto a discutir dentro de la equipo y que se y que se decidan cosas que la equipo quiere hacer, no. Creo que así es una forma que sí puede, podemos avanzar y podemos avanzar en colaborativo, en una forma colaborativa, no, que ese es el punto al final.

[00:35:47] **Mar Cabra** Vamos a acabar mirando al futuro, de aquí a cinco años ¿dónde querríais que estuviéramos con respecto a salud mental, bienestar y temas de diversidad, de equidad e inclusión?

[00:35:58] **Ale Higareda** Ay Mar, yo quisiera trabajar menos, yo quisiera que trabajemos menos. O sea, creo que yo soy muy ambiciosa e incluso creo que las jornadas laborales que tenemos ahora me parece que son excesivas, o sea, una jornada laboral de ocho horas, y eso hablando desde el privilegio de tener una jornada laboral de ocho horas, mucha gente la tienen mucho más larga. Ehm no se sostiene, yo creo que la pandemia llegó a mostrarnos muchas realidades, a sacarnos de esta inercia en la que estábamos y a decir: oye, hay que, toca replantear, no, toca revalorar y toca pensar realmente a qué le estamos invirtiendo a la mayor parte de nuestro día y si eso realmente está siendo consecuente y redituable para nuestro bienestar y para nuestro nuestra realización personal. Entonces, a mí me encantaría y obviamente lo dijo Carmen antes, no es sólo como decir "bueno ya, ahora vamos a trabajar cuatro horas", si no hay una estructura que sostenga eso, es imposible, o sea, porque yo puedo decir "bueno, nosotras sólo trabajamos cuatro horas", pero el mundo en el que vivo no funciona así, ni los clientes funcionan así, ni el sistema se mueve así. Entonces, a mí me gustaría ver cambios estructurales, no, que cada vez se empiece a promover más este bienestar al interior de las empresas, que cada vez entendamos más lo importante que es, porque estamos viendo una crisis gigante de de agotamiento. O sea, las personas ya están hartas, ¿no? Y hemos visto estos conceptos que salen que si el la "renuncia silenciosa", ¿no? O el ya dejar de romantizar tu trabajo o la realización personal sólo y únicamente a través del trabajo que haces. Entonces, a mí me gustaría ver eso, me gustaría que estos cambios se empiecen a acomodar, a cimentarse desde la estructura, no solo desde lo, desde los esfuerzos individuales, que son súper valiosos pero no son suficientes, si queremos que realmente esto no sea un privilegio de pocos sino algo para todas las personas.

[00:38:06] **Carmen García** Pues Mar, yo realmente espero que en cinco años todos los temas de salud mental y bienestar estén normalizados, para empezar. Yo, yo creo y tengo como la esperanza de que en cinco años los cambios sean tales que podamos hablar sobre esto sin vergüenza, porque eso pasa, ¿no? Que el periodista no puede decir que tiene depresión o que tiene ansiedad porque se le se le estigmatiza como un mal periodista, ¿no? Entonces, pues primeramente eso, yo creo y espero que cambie eso en cinco años. Y también quisiera que también tuviéramos, a lo mejor no cinco años, a lo mejor un poco más, pero ojalá que ya podamos ver esto; que en el periodismo empecemos a tener estos tiempos de parar, de parar y reflexionar qué estamos haciendo, para no, que el periodismo no sea contra el tiempo, el periodismo no sea viralidad, el periodismo no sea clickbait, el periodismo no sea no dormir y estar 24 horas. Porque eso realmente, en mi perspectiva, no es periodismo que nos lleve a cambiar, a transformar, no. Necesitamos periodismo de investigación para realmente transformar nuestras realidades y espero que para en cinco años ya estemos encaminadas a eso y podamos hacer un balance, no, un balance con nuestro cuidado, nuestro bienestar y también con las temáticas que ponemos ahí, el número de productos o de materiales o de escritos o

de video reportajes que hacemos, no; Como pensando el hacer menos pero con más impacto, con un impacto positivo en la sociedad, ¿no? Y eso es ganar ganar, ganar para el periodista, no, o la persona que esté comunicando una historia o un tema en específico, y también pues para el bienestar de nuestra sociedad, para esas comunidades a las que servimos, ¿no? Yo creo que espero de verdad que en cinco años vayamos para allá, pero yo creo que lo, que vamos como a paso firme, paso fuerte; y agradeciendo, no, que existan este tipo de programas, como The Self-Investigation, estas organizaciones que creo que es la única en español que se preocupa por el bienestar de periodistas. Entonces es como "bravo, empezamos, estamos ahí y vamos a empezar la carrera" y pues muy, muy contenta de también de ser parte de esto, ¿no? Y con mucha ilusión de que, de que vayamos a mejor paso y buen camino, no, en cinco años.

[00:40:40] **Mar Cabra** Pues ahí quedan esos propósitos y esa esperanza que estáis lanzando hacia el mundo a todas las personas que nos están escuchando. Estamos grabando esto septiembre de 2022, volveremos en septiembre de 2027 para ver si lo hemos conseguido; y más que para ver si lo hemos conseguido, para celebrar que lo hemos conseguido. Muchísimas gracias, Ale. Muchísimas gracias, Carmen. Suerte en vuestros proyectos y seguimos caminando juntas.