ANTIDISCRIMINACIÓN Y COMPRENSIÓN INTERSECCIONAL DE LAS DESIGUALDADES SOCIALES

¿QUÉ ES LA DESIGUALDAD SOCIAL?

La desigualdad social es la existencia de oportunidades y recompensas desiguales para diferentes posiciones o estatus sociales dentro de un grupo o sociedad. Esta preferencia de acceso diferenciado en la sociedad se produce por el poder, la religión, el parentesco, el prestigio, la raza, la etnia, el género, la edad, la orientación sexual, y/o la clase.

La discriminación, como el racismo, al estar profundamente arraigada en las estructuras sociales, es un fenómeno multidimensional y complejo que es difícil de combatir con meras prohibiciones. Requiere una variedad de medidas y procesos de reflexión a diferentes niveles. Aunque la discriminación afecta a todos los niveles de la sociedad, no siempre es fácil hablar de ella y de los temas relacionados con ella. Esto puede deberse a que los individuos suelen creer que ellos mismos no discriminan, que no son (o no quieren ser) racistas, o a que el trabajo crítico sobre la discriminación debe abordarse a varios niveles, ya que se trata de un proceso muy complejo que debe abordarse de forma sistémica.

Dado que los mecanismos de racismo y discriminación, así como sus diversas formas, influyen en la vida cotidiana de muchas personas, es necesario reconocer sus conexiones globales y desarrollar las propias posibilidades de acción.

¿POR QUÉ ES NECESARIO ALZAR LA VOZ CONTRA LA DESIGUALDAD SOCIAL?

La discriminación está profundamente arraigada en las estructuras y procesos organizativos y sociales. Es muy importante que las organizaciones lo reconozcan y se esfuercen por cambiarlo. Los líderes, en particular, deberían reflexionar sobre cómo se tratan las asignaciones estereotipadas en su organización y reconocer también las barreras que niegan a algunas personas el acceso a los recursos, la educación o los espacios. Las organizaciones, al igual que los políticos, tienen mucho poder para influir en las condiciones macro estructurales que pueden y deben establecerse para romper el sistema de desigualdad.

En el plano organizativo, esto requiere también un fuerte compromiso para cambiar las estructuras discriminatorias a de la dirección y la voluntad de abordar, junto con el equipo, las cuestiones relacionadas con la desigualdad social.

De hecho, el cambio social sólo puede producirse si las personas reconocen los sistemas individuales y estructurales de relaciones de poder desiguales, así como sus interrelaciones globales, y comienzan a desmantelarlos. Es necesario abordar la discriminación y la desigualdad social para ofrecer igualdad de oportunidades a los empleados y seguidores de las organizaciones. Al realizar cambios y compartir sus esfuerzos, las organizaciones pueden marcar la diferencia y tener una influencia positiva que anime a otros a seguir.

También es importante recordar el panorama general. A escala mundial, la desigualdad somete a quienes tienen menos recursos a mayores riesgos para su subsistencia, como los que impone el cambio climático. Los grupos marginados y excluidos, la mayoría de los cuales se ven afectados por la pobreza (debido a la exclusión), están experimentando de forma desproporcionada los impactos del cambio climático: hogares inundados, fuentes de agua potable que desaparecen, economías locales perturbadas, olas de calor extremas. Estos son también los problemas que hay que abordar cuando se trata de las injusticias sociales que nos rodean.

¿CÓMO APLICAR LOS PRINCIPIOS DE ANTIDISCRIMINACIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN?

ALGUNOS CONSEJOS CONCRETOS:

- Esté abierto al cambio. Esté preparado para romper algunas viejas creencias y adoptar otras nuevas.
- Piensa en soluciones que se adapten a todas las personas.
- Reconozca que todos tenemos orígenes y perspectivas diferentes.
- Esté abierto a sentirse incómodo: todo crecimiento está asociado a cierta incomodidad.
- No espere un acuerdo total en los debates.
- Las organizaciones deben considerar su papel dentro del sistema de racismo y discriminación según el concepto de blancura crítica.
- Concienciar e influir en la opinión pública, sobre todo cuando tu organización es creadora de opinión en este ámbito y puede servir de defensora de los demás.
- Moviliza a tu comunidad para lograr un cambio sistémico; organiza campañas y protestas, presiona a los responsables políticos para que actúen en los asuntos que perpetúan la desigualdad social.
- Construir alianzas. Ser un aliado significa unirse a otro en una relación mutuamente beneficiosa, prosperar juntos y alzar la voz por los demás.
- Tenga paciencia. Una cultura organizativa inclusiva no puede crearse de la noche a la mañana; debe desarrollarse a lo largo de un periodo de años.

ALGUNAS FORMAS CONCRETAS DE APLICAR LOS CONOCIMIENTOS SOBRE LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN:

- Empezar desde arriba. Una cultura organizativa inclusiva requiere un enfoque descendente y sólo puede aplicarse estratégicamente. Es necesario un claro compromiso con la causa.
- Centrarse en estrategias de contratación inclusivas.
- Practicar la conversación sobre temas incómodos y establecer espacios protegidos para ello, acompañados de expertos: puntos de contacto internos, grupos de debate, redes.
- Formar un consejo de inclusión.
- Asegúrese de que se escuchan las voces de todos.
- Ofrezca periódicamente cursos de formación en materia de prejuicios (¡una sola formación no es suficiente!).
- Comunicar los objetivos y medir los progresos a todos los empleados.
- Ofrezca a los empleados múltiples formas de dar su opinión.

LGBTQI+

- Comprueba y respeta los nombres y pronombres.
- No hacer suposiciones.
- Asegúrate de que el lenguaje es abierto y no discriminatorio.
- Evitar el uso de palabras despectivas y bromas inapropiadas.

ORGANIZAR EVENTOS INCLUSIVOS Y ACCESIBLES:

- Tenga en cuenta los requisitos de acceso al organizar eventos: Acceso para sillas de ruedas, iluminación, braille, diferentes modelos/colores de suelo, distribución del sonido; y preguntar a las personas cuáles son sus necesidades particulares antes del acto.
- Haz que todos se presenten de forma ordenada, indicando su posición, y con una buena articulación.
- Pida sugerencias al grupo sobre alteraciones en la actividad y adapte las actividades a ello.
- Asegurar una buena percepción visual (contraste, tamaño de la letra, posibilidad de enviar material por adelantado).
- Disponer de personas selectas, designadas como acompañantes.
- Seleccionar un lugar para las actividades que sea accesible, o bien organizar el transporte.
- Si es posible, opte por un concepto de "paga lo que puedas" para garantizar que más personas puedan asistir a su evento.
- Pida al público que paga que patrocine donaciones anónimas de entradas para quienes no puedan permitírselo.

RECURSOS ADICIONALES

- Asante, Molefi K; Gudykunst, William B. (ed.) (1989): Handbook of Intercultural Communication. Newbury Park CA: Sage
- Brown, Austin Channing (2018): I'm Still Here: Black Dignity in a World Made for Whiteness. Published by Convergent Books
- Butler, Judith (1991): Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity. London: New York: Routledge
- Chua, Amy (2004): World on Fire: How Exporting Free Market Democracy Breeds Ethnic Hatred and Global Instability. Doubleday, 2002; Anchor Books, 2004
- Diangelo, Robin (2018): White Fragility: Why it's so hard for white people to talk about racism.
- Kendi, Ibram X. (2019) How to be an antiracist
- Saad, F. Layla: (2020): Me and White Supremacy: Combat Racism, Change the World, and Become a Good Ancestor. Published by sourcebooks
- Stephan, C. W., & Stephan, W.G. (2003): Cognition and affect in cross-cultural relations. In W. B. Gudykunst (Ed.) Cross-cultural and intercultural communication (pp. 111-126). Thousand Oaks, CA: Sage Publications

- Tannen, Deborah (1985): Cross-Cultural Communication. In: Van Dijk, Teun A. (ed.): Handbook of Discourse Analysis. Vol. 4. Discourse Analysis in Society. London: Academic Press, pp. 203-215.Ting-Toomey, S., & Chung, L. C. (2012). Understanding intercultural communication (2nd ed.). New York: Oxford University Press

TO VIEW:

- Audre Lorde – The Berlin Years 1984 to 1992. Movie trailer
- Baratunde Rafiq Thurston: How to deconstruct racism, one headline at a time
- Chimamanda Ngozi Adichie. The Danger of a Single Story
- Ibram X Kendi. The difference between being "not racist" and antiracist
- Kimberlé Crenshaw. The urgency of intersectionality

INFORMACIÓN DEL CONTACTO

Südwind, Laudongasse 40
1080 Vienna / Austria

Melinda Tamás, melinda.tamas@suedwind.at;
Carolina Lebesmuehlbacher, carolina.lebesmuehlbacher@suedwind.at
www.suedwind.at

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Funded by the European Union

Informational leaflets were created as part of Beyond the tales project. The project is co-financed by the EU Erasmus program. The contents and materials made during the project are a product of the authors. The comission is not responsible for use of this information.