ANTIDISKRIMINACIJA I INTERSEKCIONALNO RAZUMIJEVANJE DRUŠTVENIH NEJEDNAKOSTI

ŠTA PODRAZUMJEVAMO POD TERMINOM NEJEDNAKOST U DRUŠTVU?

Pod teminom društvena nejednakost podrazumjevamo postojanje nejednakih mogućnosti i nagrada za ljude koji imaju različite društvene pozicije ili statuse unutar jedne skupine ljudi ili cijelog društva. Razlozi za stvaranje diferencijacije unutar društva su: moć, vjera, srodstvo, prestiž, rasa, etnička pripadnost, spol, godine, seksualna orijentacija i/ili klasa.

Diskriminacija, kao što je rasizam, duboko je ukorjenjena u strukture društva, višedimenzionalna je i izrazito složena pojava protiv koje se teško boriti samo zabranama. Ono zahtjeva niz mjera i proces refleksije na različitim nivoima. Iako diskriminacija pogađa sve nivoe društva, nije uvijek lako razgovarati o diskriminaciji i temama koji proizilaze iz nje. Ljudi često vjeruju da oni sami ne diskriminiraju, da nisu ili da ne žele biti rasisti što dodatno otežava razgovore o diskriminaciji. Kritičkom rad na eliminisanju diskriminacije treba pristupiti na nekoliko nivoa jer je sam proces vrlo složen i zahtjeva sistematski pristup.

Potrebno je prepoznati povezanost rasističkih, diskriminatornih i drugih politika na globalnom nivou koje proizilaze iz ova dva oblika diskriminacije, te u skladu s tim razviti vlastite mogućnosti djelovanja.

ZAŠTO JE POTREBNO DA SE BORIMO PROTIV NEJEDNAKOSTI U DRUŠTVU?

Važno je da organizacije prepoznaju da je diskriminacija duboko usađena u organizacione i društvene strukture i procese. Jednako je važno da se organizacije trude da to promjene. Vođe organizacija bi trebale obratiti posebnu pažnju na to kako se u njihovoj organizaciji delegiraju stereotipni zadaci i prepoznati prepreke koje onemogućuju nekim ljudima pristup resursima, obrazovanju ili određenim prostorima. Organizacije, kao i političari, imaju veliku moć da utječu na to koji strukturalni okviri mogu i moraju biti postavljeni kako bi se nejednakost prekinula.

Na nivou organizacija, to zahtjeva snažnu posvećenost promjeni diskriminatornih struktura u menadžmentu organizacija, te spremnost da se, zajedno sa timom, bave pitanjima društvene nejednakosti.

Društvene promjene mogu se dogoditi samo ako ljudi prepoznaju nejednak odnos moći na individualnom i strukturalnom nivou, kao i međusobni odnos istih na globalnom nivou. Neophodno je pozabaviti se diskriminacijom i društvenom nejednakošću kako bi svi zaposlenici, kao i pristalice, organizacije imali jednake mogućnosti. Praveći promjene i dijeleći vlastita iskustva, organizacije mogu imati pozitivan utjecaj i ohrabriti druge organizacije da slijede njihov primjer.

Važno je imati na umu širu sliku – na globalnom nivou nejednakost izlaže ljude sa najmanje resursa najvećim rizicima za život, poput onih koje donose klimatske promjene. Marginalizovane grupe, od kojih je najveći broj pogođen siromaštvom (zbog svoje isključenosti), su nesrazmjerno izložene posljedicama klimatskih promjena, kao što su: poplave, nedostatak pitke vode, ekstremni toplotni talasi i poremećaj ekonomije na lokalnom nivou. Sve ovo su pitanja kojima se moramo pozabaviti kada pokušavamo riješiti pitanje društvenih nepravdi.

KAKO IMPLEMENTIRATI PRINCIPE BORBE PROTIV DISKRIMINACIJE U ORGANIZACIJI?

KONKRETNI KORACI:

- Budite otvoreni za promjene, spremni promijeniti stara uvjerenja i usvojiti nova.
- Razmislite o rješenjima koja odgovaraju svim ljudima.
- Prepoznajte da svi imamo različitu prošlost i poglede na svijet.
- Budite spremni da se osjećate nelagodno. Svaki napredak je proističe iz nelagodnosti.
- Nemojte očekivati potpunu saglasnost tokom diskusija.
- Razmotrite svoju ulogu unutar sistema koji su podpomognuti rasizmom i diskriminacijom prema principima kritičkog ramišljanja o strukturama koje se temelje na rasnoj dominaciji.
- Podižite svijest i utičite na javno mijenje, pogotovo kada vaša organizacija ima mogučnost kreiranja mišljenja i zagovaranja za druge.
- Angažirajte zajednicu u proces kreiranja sistematskih promjena; organizirajte kampanje i proteste, vršite pritisak na zagovornike politika koje održavaju nejednakost u društvu.
- Gradite savezništva. Biti saveznik podrazumjeva pridružiti se drugome u obostrano korisnom odnosu, napredovati zajedno i podići svoj glas za druge.
- Budite strpljivi. Organizacijska kultura koja implementirava ove principe se razvija kroz period od nekoliko godina.

KONKRETNI KORACI ZA IMPLEMENTACIJU ANTIDISKRIMINATORNIH POLITIKA:

- Počnite od vrha organizacijske strukture. Stvaranje organizaijske kulture koja uključuje sve zahtjeva strateški pristup koji se implementira od vrha prema dnu organizacijske strukture. U ovom procesu potrebna je jasna posvećenost cilju.
- Fokusirajte se na inkluzivne strategije zapošljavanja.
- Vježbajte razgovore o neugodnim temama; vodite ih u prostorima posebno namjenjim za ovakve vrste razgovora uz pratnju stručnjaka: interne kontakt tačke, grupe za vođenje diskusija i mreže.
- Formirajte vijeće za inkluziju.
- Osigurajte da se svako osjeća ugodno da izrazi svoje mišljenje.
- Redovito nudite treninge koji će pomoći uposlenicima da razbiju predrasude (jedan trening nije dovoljan!) i osigurajte da uposlenici imaju mentore u ovom procesu.
- Redovno komunicirajte sa uposlenicima o ciljevima i napretku organizacije ka istim.
- Obezbijedite mogućnost komuniciranja povratnih informacija na više načina.

LGBTQI+

- Provjerite i poštujte željena imena i zamjenice.
- Vodite računa da ne otkrivate seksualnu orjentaciju ljudi.
- Nemojte predpostavljati.
- Pobrinite se da termini koji koristite nisu diskriminatorni.
- Izbjegavajte korištenje pogrdnih riječi i neprikladnih šala.

ORGANIZOVANJE INKLUZIVNIH I LAKO DOSTUPNIH DOGAĐAJA

- Uzmite u obzir potrebe sudionika: pristup za ljude u invalidskim kolicima, adekvatno osvjetljenje, dostupnost signalizacije i materijala na Brajevom pismu, uzorci i/ili različite kombinacije boja poda, distribucija zvuka itd. Prije samog događaja pitajte učesnike da li imaju i koje su njihove potrebe.
- Zamolite sve sudionike da se uredno predstave, obaveno navodeći svoju poziciju i obračajući pažnju na urednu artikulaciju.
- Zamolite grupu da ostavi svoje sugestije o izmjenama samih aktivnosti. Prilagodite buduće aktivnosti dobivenim sugestijama.
- Osigurajte da svi sudionici mogu pratiti vizuelni materijal (kontrast, veličina slova itd.). Ramotrite mogućnost slanja materijala unaprijed.
- Osigurajte pratnju.
- Odaberite mjesto koje je lako dostupno svima ili organizirajte prevoz.
- Udružite se sa centrima za kulture i ponudite besplatne ili karte po sniženim cijenama.
- Ukoliko ste u mogućnosti odaberite koncept „plati koliko si u mogučnosti“ kako bi omogučili svima koji žele da prisustvuju događaju.
- Zamolite članove publike koji su u mogučnosti da sponzoriraju anonimne donacije ulaznica za one koji to sebi ne mogu priuštiti kupovinu ulaznica.

DODATNI IZVORI

- 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

ZA PREGLEDATI:

- 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

KONTAKT INFORMACIJE

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.