

UN MODELO PARA EL DESARROLLO Y LA EVALUACIÓN DE PRÁCTICAS ANTIOPRESIVAS

Los siguientes puntos son algunas de las claves de una buena práctica antiopresiva. Es posible aplicarlos en la un gran número de organizaciones independientemente del contexto:

1. DEFINIR "BUENA PRÁCTICA"

La "buena práctica" es importante tanto para trabajadores, como para gestores y profesionales. Todas las personas necesitamos identificar los valores, el método, el contexto y los procesos que afectan a nuestro trabajo y observar su importancia en cuanto a sistemas mixtos de carácter multiracial, multicultural, multireligioso y de género.

La práctica antiopresiva tiene que ocupar un lugar central en toda "buena práctica". No se refiere simplemente al hecho de añadir componentes de raza o a trabajar con gente de raza negra. Tiene que ver con un trabajo cuidadoso y sensible con personas de raza negra o blanca, tanto mujeres como hombres. El énfasis en la "buena práctica" se refiere a que toda la comunidad se beneficie realmente de todos los servicios disponibles. No tiene que ver con tratar a todas las personas de la misma manera, sino con tener en cuenta las diferentes realidades y necesidades.

2. DEFINIR CLARAMENTE TANTO LA PRÁCTICA COMO LA POLÍTICA

Las prácticas y políticas definidas de manera vaga mediante la utilización de conceptos muy amplios dan lugar a diversas interpretaciones que pueden provocar prácticas opresivas. Para evitarlo necesitamos comunicar nuestras políticas y prácticas de una manera clara y concisa. Algunos de los aspectos sobre los que debemos pensar son los siguientes:

- ¿Se encuentran las reglas y obligaciones para trabajadores/as y clientes claramente especificadas?
- ¿Se comunican de forma que la gente las comprenda?
- ¿Están claros los papeles y relaciones entre las/as trabajadoras/as?
- ¿Están claramente definidos los papeles y responsabilidades de la gente dentro de la estructura organizativa?
- ¿Los cargos laborales reflejan el trabajo que la gente realiza?
- ¿Se encuentran claramente especificados los mecanismos de control entre el individuo y la sección o institución?
- ¿Se traducen en acciones las líneas políticas básicas en todas las secciones de la organización y son las guías para el método utilizado para llevar a cabo el trabajo?

3. ANALIZAR LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

Debemos ser conscientes de que todas las organizaciones poseen su propia cultura informal y formal (incluso aspectos que no se consideren apropiados nunca más). Debemos identificar la cultura organizativa con el objetivo de fortalecer los aspectos positivos y eliminar los negativos. Dado que la cultura de una organización posee un carácter más dinámico que estático, podremos trabajar para realizar los cambios necesarios de manera consciente y en una dirección determinada. Necesitamos sustituir de una manera consciente los aspectos negativos con nuevas actividades, rutinas y rituales, etc. que reconozcan y promuevan la diversidad dentro de la comunidad y el personal laboral.

4. CREAR UN NUEVO ENTORNO

Nuestro ambiente social nos importa tanto como trabajadores/as como consumidores/as ya que nos ayuda a sentirnos cómodos/as o incómodos/as. Creamos nuestro ambiente con el objetivo de expresar nuestras preocupaciones, imponer limitaciones u ofrecer oportunidades a los/las demás. En el contexto de una

organización donde se mezclan componentes multiraciales y de género, necesitamos preguntarnos qué es lo que nuestro entorno expresa y a quién.

- ¿Expresamos imágenes positivas sobre la relación entre gente de diferentes razas y entre mujeres y hombres?
- ¿Expresamos imágenes positivas de gente de raza negra, mujeres y gente discapacitada, tales como trabajadores/as, contribuyentes, colegas y clientes?
- ¿Las condiciones de trabajo y los servicios disponibles reflejan deseos y necesidades diversas?
- ¿Se incentiva y potencia a los grupos de interés, las redes y los servicios disponibles de forma que hacen que se desarrollen sentimientos, comprensiones conceptuales, conocimientos y lenguaje que aporten seguridad?

5. IDENTIFICAR ALIANZAS PARA LA ACCIÓN COLECTIVA

Existen muchas posibilidades de que gran parte de los temas que preocupan a un sector, preocupen a otros. La inclusión de proceso de cambio organizativo puede requerir que grupos o sectores que trabajan juntos construyan alianzas sobre su experiencia sobre la opresión. En muchas organizaciones el trabajo antiracista ha liderado el proceso de transformación de malas prácticas ya que ha proporcionado a otros grupos la posibilidad de expresar sus preocupaciones. El hecho de retar acciones opresivas es parte integrante del proceso de lucha contra todo tipo de opresión y el desarrollo de prácticas antiopresivas implica un duro trabajo, una lucha personal y una considerable inseguridad. La construcción y fortalecimiento de redes de alianzas y apoyos (tanto entre grupos e individuos) se convierte en un elemento esencial.

6. Desafiar al racismo

Para luchar contra la discriminación debemos desafiar la opresión. Nos mostramos más propensos a hacer esto allí donde sentimos que tenemos responsabilidades, influencia y derechos, y cuando podemos utilizar estrategias con las que nos sentimos cómodos/as.

Es importante reconocer que desafiar la opresión no significa "*hacerle un favor a la gente negra o a las mujeres*". Tiene que ver con la propia dignidad y respeto y sobre el hecho de demostrar tanto nuestros valores y compromiso personal como el de nuestras organizaciones para ser antiopresivos.

Pueden existir procedimientos institucionales que coadyuven a apoyar estos desafíos, como por ejemplo, procedimientos de quejas y reivindicaciones, acuerdos contractuales.

7. HACER VISIBLE LA CONTRIBUCIÓN DE LA GENTE DE RAZA NEGRA, DE LAS MUJERES Y DE LA GENTE DISCAPACITADA

Una de las maneras históricamente más utilizadas para mantener la opresión ha sido a través de la promoción de imágenes negativas sobre la gente de raza negra, las mujeres, la gente discapacitada u otros grupos que sufren de este hecho. Esto ha sido realizado:

- Retratando sus aportaciones de forma estereotipada
- Representando a gente invisible
- Excluyéndoles

Una manera de desafiar este hecho es revisando el contenido, método y proceso de nuestro trabajo centrándonos específicamente en las aportaciones de estos grupos.

Necesitamos reconocer y criticar las imágenes negativas que con tanta fuerza recibimos y hacer un esfuerzo consciente para desafiar y sustituir estas imágenes con otras positivas.

8. DESAFIAR LAS JERARQUÍA TRADICIONAL

Es necesario asegurarse de que diferentes perspectivas participan en el proceso de toma de decisiones y de consulta por ejemplo, implicando a la gente de raza negra tanto de la propia comunidad como de la plantilla y de los profesionales. Se debe involucrar a la gente de raza negra no simplemente en respuesta al racismo, sino en las actividades principales. Es posible que las mujeres estén proporcionalmente mejor

representadas en las organizaciones, pero es necesario examinar su posición estructural y sus oportunidades de desarrollo. La gente discapacitada no ha sido en general empleada al 3% sugerido en la legislación.

9. SUPERVISIÓN

La comprensión y aplicación del proceso de supervisión es necesaria tanto para la organización como para las/os trabajadoras/as a nivel individual, siempre que se produzca cualquier tipo de organización - lo que es normal que se produzca en el caso de inclusión de buenas prácticas. Se debe relacionar la supervisión con la existencia de objetivos y metas ya que los objetivos determinan el tipo de información requerido, por ejemplo: si deseamos supervisar la experiencia de la gente respecto al racismo, entonces todo lo que necesitamos usar son las categorías Blanco/Negro. Sin embargo, si deseamos supervisar si nuestro servicio es sensible a las necesidades de diferentes grupos étnicos debemos utilizar diferentes preguntas.

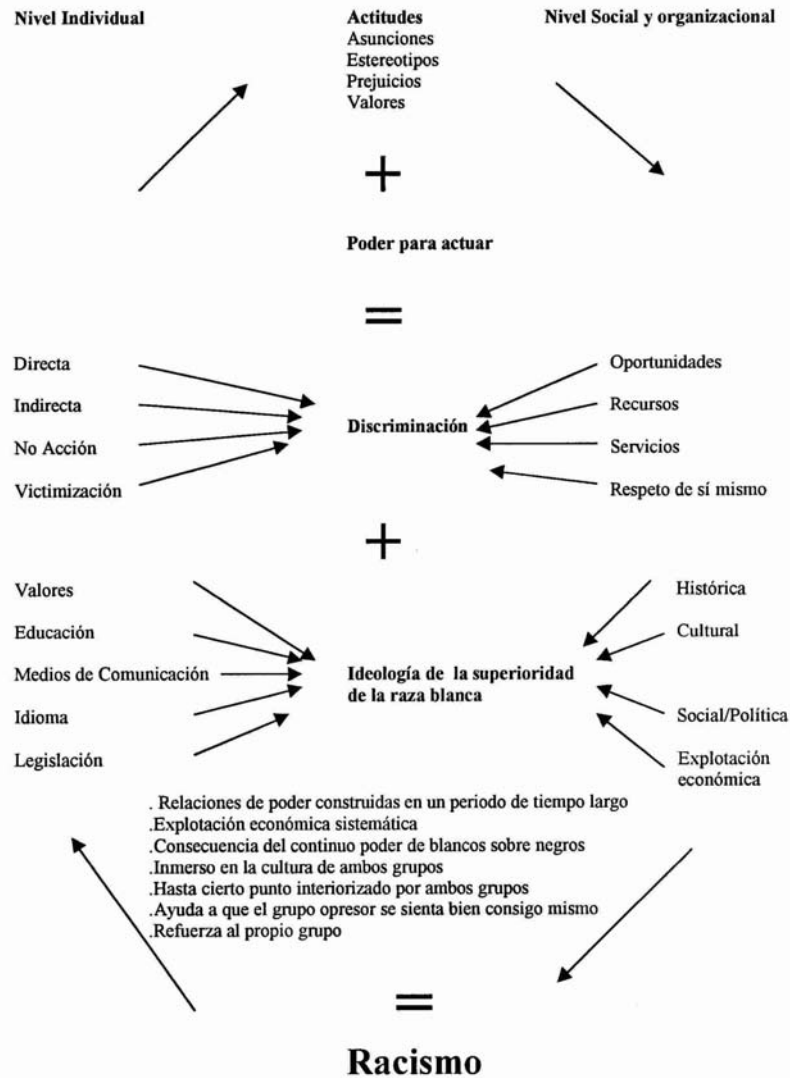
10. ACEPTAR LOS RIESGOS

Los cambios y desarrollos implican siempre la aceptación de riesgos, pero es posible reducirlos si se utiliza un enfoque sistemático y coordinado.

11. ACEPTAR LA RESPONSABILIDAD

Debemos aceptar ser responsables tanto por nuestras acciones como por no actuar. Si deseamos cambiar nuestra práctica y nuestro entorno y la cultura de nuestra organización debemos reconocer nuestra participación en ello y aceptar la responsabilidad por transformarlo.

Definición de Racismo



**Las y los educadores/as antiracistas
argumentarían que las/os multiculturalistas
han negado
el poder del racismo
y
su impacto y poder
en
las instituciones y estructuras sociales**

La Educación para el desarrollo (global) desde la
perspectiva de la raza negra:

. Se basa en la cooperación/colaboración

.Es inclusiva

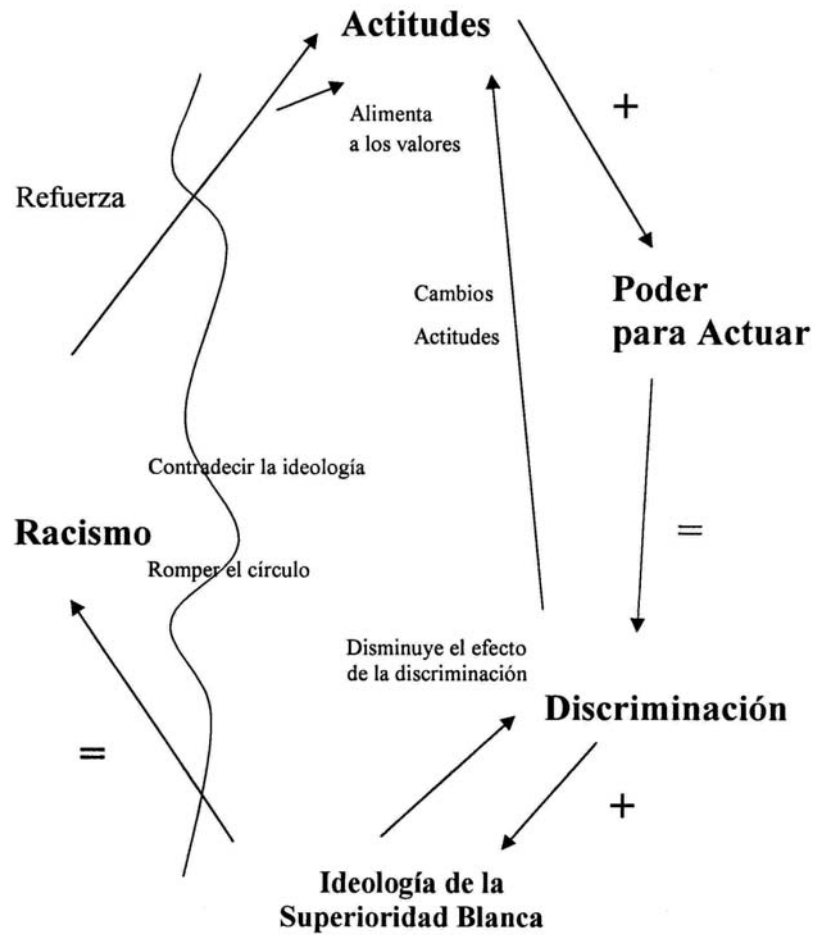
.Es holística e incluye las dimensiones
económica, social, política y espiritual

.Contradice los condicionamientos ideológicos
de la superioridad blanca

.Tiene que ver con la Transformación

Traducción del gráfico "Reversing the model"

CAMBIAR EL MODELO



PARA ELIMINAR EL RACISMO ES NECESARIO

CONTRADECIR LA IDEOLOGÍA

Y ASÍ REDUCIR LA DISCRIMINACIÓN