

CONTINUO MULTICULTURAL ANTIRRACISTA

CONFORMIDAD

SIMBÓLICA

AFIRMACIÓN

ANTIRRACISTA

CONCIENCIA INTEGRADORA



Conformidad

Una organización en la fase de la conformidad cumple con las normas, reglas y leyes y se comporta de acuerdo con las convenciones socialmente aceptables del grupo o la comunidad. Las organizaciones en esta fase llevan a cabo las siguientes prácticas:

- Excluyen intencionalmente a las poblaciones desatendidas y marginadas históricamente.
- Hacen cumplir intencional o no intencionalmente el racismo institucional incluyendo las políticas y prácticas formales, las enseñanzas y los enfoques de toma de decisiones en todos los niveles.
- Hacen cumplir las actitudes de supremacía blanca y disminuyen abiertamente otras formas de pensar y ser.
- Son tolerantes con un número limitado de personas simbólicas de color mientras que mantienen las estructuras de privilegio blanco en toda la organización. Cualquier desafío al privilegio blanco se considera discriminatorio contra la mayoría de personas. Las actitudes de superioridad racial permanecen intactas.
- Evitan conversaciones abiertas sobre temas de raza, opresión o personas marginadas entre el personal y el liderazgo organizacional.
- Aceptan el concepto del daltonismo como norma.

Simbólica

Una organización en la fase simbólica utiliza el simbolismo para representar la equidad, la diversidad y la inclusión. Las organizaciones en esta fase:

- Se ven a sí mismas comprometidas con la inclusión de las personas de color y afirman pronunciamientos de igualdad, pero son relativamente inconscientes de los continuos patrones de privilegio blanco, paternalismo y control de la comunidad.
- Reclutan personas de color para los puestos del personal y los comités, pero no a personas que expresen públicamente sus puntos de vista o provoquen altercados.
- Piensan que la principal solución a la desigualdad es la celebración de otras culturas de forma temporal o la inclusión de un ritual simbólico en un calendario de eventos que, por lo contrario, es blanco y eurocéntrico; inyectan otros puntos de vista/ unidades de estudio en una historia/un plan de estudios que, por lo que respecta es blanco dominante.
- Hacen declaraciones políticas oficiales sobre la diversidad multicultural, pero ofrecen poco en términos de cambio contextual en las actividades culturales cotidianas o en la toma de decisiones.
- Experimentan altas tasas de deserción del personal de color sin investigar o comprender las causas que las originan.
- Reflejan incongruencia entre las intenciones y los resultados.

Afirmación

Una organización en la fase de afirmación apoya y afirma activamente la posición de equidad, diversidad e inclusión. Esta es la primera fase del cambio de identidad de una organización. La intención de cambiar está presente, pero los resultados no coinciden con la intención. Las organizaciones en esta fase:

- Desean eliminar las prácticas discriminatorias y la ventaja inherente de un grupo racial sobre otro.
- Patrocinan programas de formación en equidad y antirracismo.
- Animar a los equipos a investigar y desafiar la existencia y el impacto del racismo institucional.
- Trabajan para ampliar los puntos de vista de la diversidad incluyendo a los grupos socialmente oprimidos, pero los responsables y/o grupos de toma de decisiones en todos los niveles de la organización pueden seguir ajustándose al statu quo y a las prácticas discriminatorias de la comunidad en general.
- Proporcionan un acceso igualitario a los recursos en lugar de un acceso equitativo.
- Discuten y desarrollan planes para rendir cuentas a los alumnos y comunidades históricamente oprimidos, pero estas acciones aún no se aplican plenamente ni incluyen esas voces.
- Son conscientes del poder y el privilegio blanco institucionalizado, pero se centran de forma incoherente en los atributos, las voces y los activos de las personas de color y otros grupos históricamente marginados en el lugar de trabajo.
- No están dispuestos a modificar sustancialmente la forma en que siempre se han hecho las cosas, o no están capacitados para hacerlo.

Antirracista

Una organización en la fase antirracista incorpora activamente procesos contra el racismo. El personal se compromete y recibe apoyo para buscar la comprensión de cómo se fabrica la ideología racial y cómo afecta a las experiencias vividas por las personas a las que sirven a diario. Las organizaciones en esta fase:

- Ven a los grupos históricamente marginados como un activo.
- Incluyen las contribuciones y los intereses de diversos grupos raciales, culturales y económicos a la hora de determinar su misión, políticas y prácticas.
- Crean condiciones para que el personal, los alumnos y los aliados de la comunidad interrumpan y nieguen consistentemente el racismo y la desigualdad sistémicos y estructurales mientras apoyan la equidad y la justicia social activamente.
- Cuentan con líderes que reconocen y descentralizan el privilegio blanco, los cuales garantizan que los recursos se asignen de forma equitativa para que los que más necesitan reciban más.
- Auditan todos los aspectos de la vida escolar para representar los compromisos antirracistas.
- Tienen políticas y procedimientos actualizados para la toma de decisiones inclusivas, la pedagogía y las alianzas comunitarias.
- Brindan y dirigen la formación antirracista y de equidad para todo el personal.
- Están estructuradas de manera que el grupo se responsabiliza ante los grupos marginados y confieren un poder identificable a esos grupos.
- Sirven como aliado de las comunidades que luchan contra la opresión social.
- Han adoptado una identidad antirracista que es reconocida y aceptada por los miembros de la comunidad.
- Fomentan un sentido de comunidad y de cuidado mutuo que todos ven y perciben.

Conciencia integradora

Una organización en la fase de conciencia integradora incluye plenamente a todos los grupos marginados. Existen estructuras institucionales para garantizar que todas las identidades se integren en las decisiones de la institución. La conciencia integradora existe en todos los aspectos de la institución. Las organizaciones en esta fase:

- Experimentan la equidad como la norma esperada o el nuevo statu quo de la comunidad.
- Incorporan prácticas equitativas en todos los aspectos de la estructura institucional.
- Patrocinan programas que educan al personal y a otros miembros de la comunidad sobre las desigualdades que rodean a las múltiples identidades marginadas (por ejemplo, la interseccionalidad de raza y género, la orientación sexual, la discapacidad, etc.).
- Contratan personal cuya demografía coincide con las identidades raciales de las comunidades a las que sirven.
- Promueven un entorno en el que las personas de color y las personas blancas pueden identificarse positivamente con sus propios grupos raciales, reconociendo al mismo tiempo que otros aspectos de su identidad (por ejemplo, el género, el talento/las capacidades y las experiencias únicas) contribuyen a su personalidad.