

Guía de lenguaje antirracista e inclusivo

RAZA

La raza se define como un grupo de personas que comparten características físicas externas y ciertos rasgos comunes de cultura e historia.

Por lo tanto, a menudo se piensa que la raza es inherente y está vinculada a la composición biológica de una persona. Sin embargo, investigaciones anteriores han demostrado que no existe ningún gen específico de un grupo racial u otro. Esto lleva a la conclusión de que las categorías raciales NO son biológicas, sino categorías construidas socialmente.

ETNICIDAD

La etnicidad se define por los elementos distintivos que se adquieren al pertenecer a un grupo con el que se comparten vínculos culturales, tradicionales y familiares.

El origen étnico es un término más amplio que las personas pueden utilizar para describirse a sí mismas. Abarca lengua, cultura, nacionalidad, religión, etc. En general, por ser autoadscrito las personas pueden atribuirse a sí mismas diversas etnias (por ejemplo, asiático-estadounidense, británico-somalí, etc.).

¿Por qué es importante hablar de raza?

Esto ayuda a reconocer y abordar las injusticias, la discriminación y las disparidades históricas y sistémicas que han afectado desproporcionadamente a los grupos raciales. Al hablar de raza, podemos discutir abiertamente y trabajar para dismantelar los prejuicios y estereotipos raciales que persisten en la sociedad. También nos permite reconocer las experiencias y desafíos únicos que enfrentan las diferentes comunidades racializadas, lo que promueve la empatía, la comprensión y la búsqueda de la equidad social.

Cuando evitamos las conversaciones sobre raza, nos dejamos engañar haciéndonos creer que el racismo no existe. Evitar conflictos o conversaciones incómodas puede crear enormes áreas grises en los temas más importantes de nuestra sociedad.

En lugar de decir **“Misión” para describir el país de operaciones de MSF**
Di **“ oficina nacional” preferiblemente, usando el nombre del país.**
Por ejemplo, la oficina en Sierra Leona. También podemos referirnos a las actividades de un país colectivamente usando “proyecto(s)”, por ejemplo proyectos en Honduras.

El término "misión" fue utilizado por grupos religiosos para describir su labor caritativa. Esto refuerza las divisiones dentro del equipo, actitudes colonialistas e ideologías de salvadorismo blanco. Como profesionales humanitarios, también es importante reconocer a las autoridades de los lugares donde trabajamos, a nuestros pacientes y nuestro compromiso con las comunidades locales.



En lugar de **“Misión” para describir un contrato de trabajo**
Di **“asignación”**

Cuando se utiliza para describir actividades profesionales, el término "misión" refuerza las nociones de salvadores blancos privilegiados que hacen caridad y rescatan a las comunidades coloniales de la ignorancia y la pobreza. Es importante establecer que todas las personas tengan un contrato de trabajo profesional y que los pacientes y las comunidades tengan voz y voto en la configuración de las actividades de MSF.

En lugar de decir **“Terreno”**

Utiliza **el lugar de trabajo específico. Por ejemplo, Homa Bay, Kenia. O el sitio del proyecto, la oficina de coordinación, el Centro Operacional o la oficina de MSF.**

Evita distinguir entre lugares de trabajo, es decir, entre la sede central, las secciones asociadas, etc., ya que ello sólo refuerza las distinciones jerárquicas y los prejuicios que presuponen que quienes toman decisiones se encuentran en los Centros Operacionales (OC) europeos. El término "sobre el terreno" también puede percibirse como un reflejo de prejuicios coloniales basados en el tipo de trabajo realizado por el personal en diferentes lugares o como insensible, centrándose en las oportunidades que ofrece al personal internacional la experiencia en el sector humanitario.

Guía de lenguaje antirracista e inclusivo

En lugar de decir "**Beneficiario**"

Di "**paciente**", "**miembro de la comunidad**"

El lenguaje que enfatiza la dinámica política y financiera presente en las emergencias humanitarias contribuye a desempoderar a miembros de la comunidad, que son una parte clave en las actividades de MSF.

En lugar de decir "**Personal Nacional**", "**Expatriado**" o "**Personal Internacional**"

Digamos "**personal móvil**" (puestos ocupados por personal proveniente del extranjero con asignaciones de 12 meses o menos) o "**personal basado en el país**" (personal contratado localmente y personal proveniente del extranjero para asignaciones de más de 12 meses).

La nueva terminología de recursos humanos pretende enfatizar el tipo de contrato ofrecido al personal en lugar de divisiones obsoletas que resaltaban los privilegios de personas occidentales que viven en el extranjero. El proceso de Revisión de Recompensas (Rewards Review) refuerza los estándares mínimos aplicables a todo el personal, independientemente del tipo de contrato.



En lugar de **dividir al personal según el tipo de contrato**

Utiliza "**personal**" o "**miembros del equipo**"

A menos que exista una razón financiera o de recursos humanos para especificar el contrato de una persona, todos los miembros del personal deben ser designados utilizando un lenguaje colectivo idéntico y neutral que promueva la inclusión y la equidad.



Si es posible en lugar de "**Indígenas**" utiliza el nombre específico.

Por ejemplo: **Inuit**

"Indígenas" es un término generalizador que no reconoce el carácter único de cada nación que se identifica como tal.

En lugar de decir "**Población vulnerable**", "**Mujeres vulnerables**", "**Hombres vulnerables**"

Decir "**personas en situación de exclusión social, exclusión política, exclusión económica**", "**mujeres/hombres en situación de vulnerabilidad por...**", "**mujeres/hombres vulnerables por...**"

Cuando hablamos de exclusión social, debemos enfatizar que el problema se encuentra dentro del sistema y no utilizar etiquetas que sugieran que la "vulnerabilidad" es inherente al individuo.

Guía de lenguaje antirracista e inclusivo

En lugar de decir **"El Norte Global"**

Utiliza **"países de altos ingresos"** y preferiblemente especifique los países.

Al igual que el término "Sur Global", generaliza y simplifica demasiado la realidad de un grupo de países.

En lugar de decir **"El Sur Global"** o **"Países en Desarrollo"**

Diga **"países de ingresos bajos y/o medios"** o **"países con altas tasas de desigualdad económica"** y preferiblemente especifique los países.

Estos términos son reduccionistas y no captan la gama de diferencias o matices que existen entre ellos.



Nuestras palabras importan

En lugar de decir **"África subsahariana"**

Menciona **las regiones geográficas del continente africano (África Oriental, África Meridional, etc.)**. Y si nos referimos a una comunidad o país en particular, podemos nombrarla específicamente.

La terminología política anticuada debe ser reemplazada por el vocabulario que se utiliza hoy en día. Los términos antiguos suelen reflejar y reforzar las normas, las dinámicas de poder y las actitudes racistas de la era colonial.

En lugar de **"Lengua local"**, **"Población local"**, **"Conocimiento local"**, **"Personal local"**

Nombra **el país, idioma, grupo étnico, nacionalidad de forma específica**.

¿Local a dónde? Cualquiera puede ser local, según el contexto. Históricamente, el término "local" ha conllevado desequilibrios de poder, donde "locales" suele referirse a receptores pasivos de ayuda, en contraposición a "expatriados" que representan el poder y la toma de decisiones. El uso de un lenguaje preciso promueve una mejor comprensión de identidades y costumbres únicas y ayuda a evitar la homogeneización y la simplificación excesiva de las culturas, promoviendo así la inclusión y la sensibilidad cultural.



En lugar de decir **"Personas sin voz"**

Digamos **"comunidades marginadas"**, **"históricamente silenciadas"**, **"históricamente discriminadas"**, **"poblaciones desatendidas"**.

Evita expresiones que sugieran que una persona no es capaz de cambiar su propia narrativa a y que sólo podría estar recibiendo ayuda de forma pasiva.. Señalar que su historia no fue escuchada y que no se proporcionaron recursos para atender sus necesidades es un mensaje muy diferente.

Reconocer la diferencia entre "personas sin voz", que atribuyen los problemas a individuos, y "personas históricamente silenciadas", que enfatizan las desigualdades estructurales subyacentes y las barreras sistémicas.

Mejores prácticas para promover un ambiente de trabajo antirracista

Evite hacer suposiciones sobre el origen racial o étnico de una persona y absténgase de utilizar estereotipos raciales en las interacciones y la toma de decisiones.

Abordar las microagresiones raciales cuando ocurren en nuestro lugar de trabajo, utilizando estos momentos como oportunidades para la educación y el crecimiento.

"Lo que dijiste me hizo sentir incómoda porque... ¿Alguna vez pensaste que..."

"Oye, probablemente no quisiste ser irrespetuoso, pero lo que le dijiste a Miguel fue racista/insensible/prejuicioso porque..... Si estás interesado, tengo algunos recursos para aprender más al respecto. »



Quando sea posible, recopilar datos desglosados que tengan en cuenta la INTERSECCIONALIDAD de las personas.

Recopilar datos desglosados por raza, etnia, género y otros factores relevantes para identificar disparidades y diseñar intervenciones específicas.

Reflexionar sobre nuestro propio poder y privilegio y cómo se manifiestan en nuestras interacciones con otras personas.

Utiliza tu poder y privilegio para elevar a otros.

Defiende a los demás y dales crédito cuando sus ideas no sean plenamente reconocidas.

Si sueles hablar primero en las reuniones, intenta dejar que otras personas hablen antes que tú.

"Creo que Marta estaba hablando antes de que la interrumpieran. Me gustaría escuchar lo que ella tiene que decir."

"Quiero hacer una pausa y reconocer la gran idea que ___ acaba de presentar. »

Insistir en la necesidad de poner en el centro a las personas que han sido marginadas y/o excluidas.

Al tomar una decisión, pregunta:

- A quién afecta más esta decisión y centrar esa(s) voz(es).
- ¿Qué puntos de vista deberían estar presentes pero no lo están?
- ¿Soy la persona adecuada para liderar esta iniciativa? ¿hay colegas ignorados pero igualmente calificados para liderarla?
- ¿Podría apoyar mejor esto no estando al frente, sino desempeñando un papel de aprendizaje y apoyo?

Piensa en la posibilidad de que la decisión que tomas esté sesgada.

En los momentos clave de la toma de decisiones, pregúntate: "¿Dónde podría manifestarse el sesgo en esta decisión?" »

Comprométete a aprender activamente y a informarte. Suscríbete a: [Anti-Racism Daily](#), un boletín diario gratuito para aprender cómo construir una comunidad más inclusiva (en inglés) o siga [aquí](#) para obtener recursos en español.



Referencias:

[Glosario visual y de lenguaje inclusivo de OCA \(ESP\)](#)

[Guía Global DEI de MSF para contenido de comunicaciones y recaudación de fondos \(INGLES\)](#)

[Guía-comunicacion-inclusiva \(ESP\)](#)

[El léxico antirracismo de MSF \(INGLÉS\)](#)

[Las palabras importan: \(ESP\)](#)

[Guía de idiomas inclusivos de Oxfam \(INGLÉS\)](#)

[Guía de lenguaje inclusivo de OCBA \(ESP\)](#)

