

cultura de la supremacía blanca

por Tema Okun. dRworks. www.dismantlingracism.org

La cultura es poderosa precisamente porque está muy presente y al mismo tiempo es muy difícil de nombrar o identificar. Esta es una lista de características culturales de la supremacía blanca que aparecen en nuestras organizaciones.

traducido por



cultura de la supremacía blanca

por Tema Okun. dRworks. www.dismantlingracism.org

[English version](#)

Traducido por el personal de [GRID Alternatives](#): Kelsey Schrock, Gustavo Valdez, Ivan Aguirre, Luis G. González Imbert., Carmen Zamudio, Lilieth Rodriguez, Antia Smith y Irasema Garcia

■ Le dedico este artículo al fallecido Kenneth Jones, un colega, mentor y amigo de mucho tiempo que me ayudó a ser sabia en muchas cosas y me mantuvo honesta en todo lo demás. Te amo y te extraño más allá de las palabras.

■ Este artículo sobre la cultura de la supremacía blanca se basa en el trabajo de muchas personas, incluidas (entre otras) Andrea Ayvazian, Bree Carlson, Beverly Daniel Tatum, ME Dueker, Nancy Emond, Kenneth Jones, Jonn Lunsford, Sharon Martinas, Joan Olsson, David Rogers, James Williams, Sally Yee, así como el trabajo de Grassroots Leadership, Equity Institute Inc, el People's Institute for Survival and Beyond, el taller Challenging White Supremacy, el Lillie Allen Institute, el Western States Center y las contribuciones de cientos de participantes en el proceso de dismantelar el racismo.

* Estas secciones se basan en el trabajo de Daniel Buford, entrenador principal del People's Institute for Survival and Beyond que ha realizado una extensa investigación sobre la cultura de la supremacía blanca.

Esta es una lista de características culturales de la supremacía blanca que aparecen en nuestras organizaciones. La cultura es poderosa precisamente porque está muy presente y al mismo tiempo es muy difícil de nombrar o identificar. Las características que se enumeran a continuación son perjudiciales porque se utilizan como normas y estándares sin ser nombradas o elegidas proactivamente por el grupo. Son dañinas porque promueven el pensamiento de la supremacía blanca. Debido a que todes vivimos en una cultura de supremacía blanca, estas características se manifiestan en las actitudes y comportamientos de todes nosotres**: BIPOC*** (Black, Indigenous and People of Color/personas negras, indígenas y de color) y la gente blanca. Por lo tanto, estas actitudes y comportamientos pueden aparecer en cualquier grupo u organización, ya sea de líderes blancos o predominantemente blancos o líderes BIPOC o predominantemente BIPOC.

**Hemos cambiado marcas de género por la letra "e" con la intención de incluir de forma explícita a personas no-binarias.

***BIPOC es un acrónimo en inglés para personas negras, indígenas y de color, usado mayormente en los EE.UU. para referir a personas que no son blancas o euro-descendientes

perfeccionismo

- poca apreciación expresada entre las personas por el trabajo que otros están haciendo; el agradecimiento que se expresa generalmente se dirige a aquellas personas que obtienen la mayor parte del crédito de todos modos
- lo más común es señalar cómo la persona o el trabajo es inadecuado
- o incluso aún más común, hablar con otras personas sobre las deficiencias de una persona o de su trabajo sin alguna vez hablar con ellas directamente
- los errores se ven como personales, es decir, reflejan mal a la persona que los comete en lugar de ser vistos por lo que son - errores
- cometer un error se confunde con ser un error, hacer algo malo con ser mala persona
- poco tiempo, energía o dinero son invertidos en la reflexión o en la identificación de las lecciones aprendidas que pueden mejorar la práctica, en otras palabras, poco o ningún aprendizaje de los errores
- tendencia a identificar lo que está mal; poca capacidad para identificar, nombrar y apreciar lo que es correcto
- muchas veces se siente internamente, en otras palabras, la persona perfeccionista no aprecia su propio trabajo, generalmente señala sus fallas o 'fracasos', enfocándose en deficiencias y errores en lugar de aprender de ellos; la persona trabaja con una crítica interna dura y constante.

Antídotos: desarrollar una cultura de apreciación, donde la organización se toma el tiempo para asegurarse de que el trabajo y los esfuerzos de todas las personas sean apreciados; desarrollar una organización de aprendizaje, donde se espera que todas las personas cometan errores y que esos errores ofrecen oportunidades de aprendizaje para todos; crear un entorno en el que los errores a veces conduzcan a resultados positivos; separar a la persona del error; al ofrecer comentarios, siempre hablar de las cosas que salieron bien antes de criticar; y cuando se critica algo pedir que las personas ofrezcan sugerencias específicas sobre cómo hacer las cosas de manera diferente; darse cuenta de que ser su peor crítico en realidad no mejora el trabajo, comúnmente contribuye a la baja moral del grupo y no le ayuda a usted ni al grupo a darse cuenta de la ventaja de aprender de los errores

sentido de urgencia

- un sentido de urgencia continua es lo que hace difícil tomarse el tiempo para generar inclusividad, alentar la toma de decisiones democrática y/o reflexiva, pensar a largo plazo, considerar las consecuencias
- con frecuencia resulta en el sacrificio de aliados potenciales para en cambio obtener resultados rápidos o muy visibles, por ejemplo, sacrificar los intereses de las comunidades BIPOC para obtener victorias para la gente blanca (visto como una comunidad estándar o normal por costumbre)

- reforzado por promesas de financiamiento que aseguran demasiado trabajo a cambio de muy poco dinero y por financiadores que esperan demasiado por muy poco

Antídotos: planes de trabajo realistas; liderazgo que entiende que las cosas tardan más de lo que se espera; discutir y planificar lo que significa establecer metas de inclusión y diversidad, particularmente en términos de tiempo; aprender cuánto tardan las cosas de la experiencia pasada; redactar propuestas de financiamiento realistas con plazos realistas; tener claro cómo se tomarán buenas decisiones en un ambiente de urgencia; darse cuenta de que a largo plazo las decisiones apresuradas toman más tiempo porque inevitablemente las personas que no tuvieron la oportunidad de expresar sus pensamientos y sentimientos en el mejor de los casos se resentirán y en el peor de los casos se opondrán directa o indirectamente a la decisión porque se quedaron fuera de la toma de decisiones.

actitud defensiva

- la estructura organizacional está establecida y se gasta mucha energía tratando de prevenir el abuso y proteger el poder tal como existe, en lugar de facilitar lo mejor de cada persona o aclarar quién tiene el poder y cómo se espera que lo utilicen
- debido al pensamiento binario o dicotómico (ver más abajo), la crítica de quienes tienen el poder se considera amenazante e inapropiada (o grosera)
- las personas responden a las ideas nuevas o desafiantes con actitud defensiva, lo que hace muy difícil plantear estas ideas
- se gasta mucha energía en la organización tratando de asegurar de que no se lastimen los sentimientos de las personas o esquivar a las personas defensivas
- la gente blanca gasta energía defendiéndose de las acusaciones de racismo en lugar de examinar cómo realmente podría estar sucediendo el racismo estructural o sistémico en su entorno inmediato
- la actitud defensiva de las personas en poder genera una cultura opresiva

Antídotos: comprender que la estructura no puede por sí misma facilitar o prevenir el abuso; comprender el vínculo entre la actitud defensiva y el miedo (de perder poder, perder prestigio, perder la comodidad, perder privilegios); trabajar en su propia actitud defensiva; nombrar la defensividad como un problema cuando lo es; darle crédito a la gente por ser capaz de manejar más de lo que usted piensa; discutir las formas en que la defensividad o la resistencia a las nuevas ideas se interpone en el camino de la misión

cantidad sobre calidad*

- todos los recursos de la organización están dirigidos a producir metas cuantitativas

- las cosas que pueden medirse son más valoradas que las cosas que no. Por ejemplo la cantidad de personas que asisten a una reunión, la circulación de un boletín informativo, el dinero gastado se valora más que la calidad de las relaciones, la toma de decisiones democrática, la capacidad para abordar los conflictos de manera constructiva
- se le asigna poco o ningún valor al proceso; si no se puede medir, no tiene valor
- incomodidad con la emoción y los sentimientos
- no se comprende que cuando hay un conflicto entre el contenido (la agenda de la reunión) y el proceso (la necesidad de las personas de ser escuchadas o comprometidas), el proceso supera el contenido (por ejemplo, puede completar la agenda, pero si no ha prestado atención a la necesidad de que las personas sean escuchadas, las decisiones tomadas en la reunión se obstaculizan y/o se ignoran)

Antídotos: incluya metas de proceso o de calidad en su planificación; asegúrese de que su organización tenga una declaración de valores que exprese las formas en las que desea realizar su trabajo; asegúrese de que sea un documento editable y de que las personas lo utilicen en su trabajo diario; busque formas de medir los objetivos del proceso (por ejemplo, si tiene un objetivo de inclusividad, piense en las formas en que puede medir si ha logrado o no ese objetivo); aprenda a reconocer momentos en los que necesita poner la agenda a un lado para abordar las preocupaciones subyacentes de las personas

adoración de la palabra escrita

- si no está en un memorandum, no existe
- la organización no toma en cuenta ni valora otras formas en las que se comparta información
- aquellas personas con habilidades sólidas de documentación y redacción son más valoradas, incluso en organizaciones donde la capacidad de relacionarse con otros es clave para la misión

Antídotos: tómese el tiempo para analizar cómo las personas dentro y fuera de la organización obtienen y comparten información; averigüe qué cosas deben escribirse y proponga formas alternativas de documentar lo que está sucediendo; trabajar para reconocer las contribuciones y habilidades que cada persona aporta a la organización (por ejemplo, la capacidad de establecer relaciones con aquellos que son importantes para la misión de la organización); asegúrese de que todo lo escrito pueda entenderse claramente (evite el lenguaje académico, las palabras de moda, etc.)

sólo hay una forma correcta

- la creencia de que hay una forma correcta de hacer las cosas y una vez que las personas conozcan la forma correcta, verán la luz y la adoptarán
- cuando no se adaptan o cambian, entonces algo anda mal con las personas que no lo hacen (les oíres, o les que no cambian), no con nosotres (les que 'saben' el camino correcto)
- similar al misionero que no ve valor en la cultura de otras comunidades, sólo ve valor en sus creencias sobre lo que es bueno

Antídotos: aceptar que hay muchas formas de llegar al mismo objetivo; una vez que el grupo haya tomado una decisión sobre qué camino tomará, respete esa decisión y vea lo que usted y la organización aprenderán al tomar ese camino, incluso y especialmente si no es el camino que usted hubiera elegido; trabajar en el desarrollo de la capacidad de notar cuándo las personas hacen las cosas de manera diferente y cómo esas formas diferentes pueden mejorar su enfoque; buscar la tendencia de un grupo o una persona a seguir insistiendo en el mismo punto una y otra vez motivades por la creencia de que solo hay una forma correcta y luego nombrarla; cuando trabaje con comunidades de una cultura diferente a la suya o la de su organización, tener claro que hay algo que se puede aprender sobre las formas de actuar de las comunidades; nunca asumir que usted o su organización saben lo que es mejor para la comunidad sin tener relaciones significativas con esa comunidad

paternalismo

- la toma de decisiones es clara para quienes tienen poder y poco clara para quienes no lo tienen
- quienes tienen poder piensan que son capaces de tomar decisiones por y en los intereses de quienes no tienen poder
- quienes tienen poder a menudo no creen que sea importante o necesario comprender el punto de vista o la experiencia de las personas por quienes están tomando decisiones
- quienes no tienen poder comprenden que no lo tienen y entienden quién lo tiene
- las personas que no tienen poder no saben realmente cómo se toman las decisiones y quién toma qué decisiones y, sin embargo, están completamente familiarizadas con el impacto de esas decisiones en ellas

Antídotos: asegurarse de que todas las personas sepan y comprendan quién toma qué decisiones en la organización; asegurarse de que todos, todas y todes conozcan y comprendan su nivel de responsabilidad y autoridad en la organización; incluir en la toma de decisiones a las personas que se ven afectadas por las decisiones

pensamiento binario (o una cosa o la otra)*

- las cosas son una u otra - buenas/malas, correctas/incorrectas, con nosotras/en contra de nosotras
- estrechamente vinculado al perfeccionismo al dificultar el aprendizaje de los errores y/o adaptarse al conflicto
- no tiene la sensación de que las cosas pueden ser ambas /y
- da como resultado tratar de simplificar cosas complejas, por ejemplo, creer que la pobreza es simplemente el resultado de la falta de educación
- genera conflicto y aumenta el sentido de urgencia, ya que las personas sienten que tienen que hacerlo, tomar decisiones para hacer esto o aquello, sin tiempo o estímulo para considerar alternativas, particularmente aquellas que pueden requerir más tiempo o recursos
- es un pensamiento comúnmente utilizado por quienes tienen una agenda u objetivo claro para presionar a quienes todavía están pensando o reflexionando para que hagan una elección entre 'a' o 'b', sin reconocer la necesidad de tiempo y creatividad para encontrar más opciones

Antídotos: observar cuando la gente usa el lenguaje 'uno u otro' y presionar para encontrar más de dos alternativas; observar cuando la gente está simplificando asuntos complejos, particularmente cuando hay mucho en juego o se necesita tomar una decisión urgente; garantizar y animar a la gente a hacer un análisis más profundo; cuando las personas se enfrenten a una decisión urgente, tomarse un descanso y darles un respiro para pensar de manera creativa; evitar tomar decisiones bajo una presión extrema

acaparadores de poder

- compartir el poder tiene poco valor, si es que tiene alguno
- el poder es visto como limitado, solo hay poco y no es suficiente para todos
- quienes tienen el poder se sienten amenazados cuando alguien sugiere cambios en la forma en que se deben hacer las cosas en la organización, sienten que las sugerencias para el cambio son un reflejo de su liderazgo
- las personas que tienen poder no se ven a sí mismas como acumuladores de poder ni se sienten amenazadas
- las personas que tienen el poder asumen que tienen en el corazón los mejores intereses de la organización y asumen que las personas que desean el cambio están mal informadas (ignorantes), mal emocionalmente y les falta experiencia.

Antídotos: incluir el poder compartido en la declaración de valores de su organización; discutir cómo es un buen liderazgo y asegurarse de que la gente entienda que un buen líder desarrolla el poder y las habilidades de las demás; comprender que el cambio es inevitable y que los

desafíos para su liderazgo pueden ser saludables y productivos; asegurarse de que la organización esté enfocada en la misión

miedo al conflicto abierto

- las personas en el poder tienen miedo al conflicto expresado y tratan de ignorarlo o huir de él
- cuando alguien plantea un asunto que causa incomodidad, la respuesta es culpar a la persona por plantearlo en lugar de mirar el asunto que realmente está causando el problema.
- énfasis en ser cortés
- comparar el planteamiento de problemas difíciles con ser descortés, imprudente o fuera de lugar

Antídotos: distinguir entre ser cortés y plantear cuestiones difíciles; no exigir a quienes plantean cuestiones difíciles que las planteen de forma "aceptable", especialmente si las formas en las que se plantean las cuestiones son utilizadas como excusa para no abordarlas; una vez que se resuelve un conflicto, aprovechar las oportunidades para revisitarlo y ver cómo podría haberse manejado de manera diferente.

individualismo*

- la poca experiencia o la comodidad trabajando como parte de un equipo
- las personas en la organización creen que son responsables de resolver los problemas por sí solas
- responsabilidad, si la hay, va de arriba a abajo, no de lado a otro o a aquellos para quien la organización está configurada para servir
- deseo de reconocimiento y crédito individual
- conduce al aislamiento
- se valora más la competencia que la cooperación y donde se valora la cooperación, se dedica poco tiempo o recursos para desarrollar habilidades sobre cómo cooperar
- genera una falta de responsabilidad, ya que la organización valora a aquellos que pueden hacer las cosas de forma solitaria sin necesidad de supervisión u orientación

Antídotos: incluir el trabajo en equipo como un valor importante en su declaración de valores; asegurarse de que la organización esté trabajando hacia objetivos compartidos y de que las personas comprendan cómo el trabajo conjunto mejorará el desempeño; evaluar la capacidad de las personas para trabajar en equipo, así como su capacidad para realizar el trabajo; asegurarse de que se dé crédito a todas las personas que participan en un esfuerzo, no solo a

los líderes o a las personas más públicas; hacer que las personas rindan cuentas como grupo y no como individuos; crear una cultura en la que la gente traiga problemas al grupo; utilizar las reuniones de equipo como un lugar para resolver problemas, no solo un lugar para informar actividades

soy el único

- conectado con el individualismo, la creencia de que si algo se va a hacer bien, "yo" tengo que hacerlo
- poca o nula capacidad para delegar el trabajo

Antídotos: evaluar a las personas en función de su capacidad para delegar a otras personas; evaluar a las personas en función de su capacidad para trabajar como parte de un equipo para lograr objetivos compartidos

progreso es más grande, más cantidad, más...*

- se observa en cómo definimos el éxito (el éxito siempre es más grande, más...)
- el progreso es una organización que se expande (agrega personal, agrega proyectos) o desarrolla la capacidad de servir a más personas (sin importar qué tan bien las estén sirviendo)
- no da valor, ni siquiera valor negativo, a su costo; por ejemplo, mayor responsabilidad ante los financiadores a medida que crece el presupuesto, formas en las que esas personas a quienes servimos pueden ser explotadas, excluidas o desatendidas, ya que nos enfocamos en cuántos servimos en lugar de la calidad del servicio o los valores creados por las formas en que servimos

Antídotos: generar el pensamiento de la Séptima Generación preguntando cómo las acciones del grupo ahora van a afectar a las personas dentro de siete generaciones; asegurarse de que cualquier análisis de costo/beneficio incluya todos los costos, no solo los financieros, por ejemplo, el costo moral, el costo en credibilidad, el costo en el uso de recursos; incluir los objetivos del proceso en su planificación, por ejemplo, asegurarse de que sus objetivos se refieran a cómo quiere hacer su trabajo, no sólo a lo que quiere hacer; pedir que evalúen su desempeño a las personas con las que trabaja y a las personas a quienes le reporta

objetividad*

- la creencia de que existe tal cosa como ser objetivo o 'neutral'

- la creencia de que las emociones son intrínsecamente destructivas, irracionales y no deben desempeñar ningún papel en la toma de decisiones o los procesos grupales
- invalidar a las personas que muestran emociones
- exigir que las personas piensen de manera lineal (lógica) e ignorar o invalidar a quienes piensan de otra manera
- impaciencia con cualquier pensamiento que no parezca 'lógico'

Antídotos: darse cuenta de que todo el mundo tiene una cosmovisión y que la cosmovisión de cada quien afecta la forma en que entienden las cosas; darse cuenta de que usted también tiene una; obligarse a aceptar la incomodidad cuando las personas se expresan de maneras que no le son familiares; asumir que todo el mundo tiene un punto válido y que su trabajo es entender cuál es ese punto

derecho de comodidad y consuelo

- la creencia de que quienes tienen el poder tienen derecho a la comodidad y al consuelo emocional y psicológico, y sobretodo al consuelo cuando esa comodidad se ve amenazada (otro aspecto de valorar la 'lógica' sobre la emoción)
- hacer de quienes causan incomodidad los chivos expiatorios
- equiparar los actos individuales de injusticia contra las personas blancas con el racismo sistémico y estructural que se dirige diariamente a BIPOC

Antídotos: comprender que la incomodidad es la raíz de todo crecimiento y aprendizaje; darle la bienvenida a la incomodidad tanto como pueda; profundizar su análisis político del racismo y la opresión para que tenga una sólida comprensión de cómo su experiencia personal y sus sentimientos encajan en un panorama más amplio; no tomar todo personalmente

Uno de los propósitos de enumerar las características de la cultura de la supremacía blanca es señalar cómo las organizaciones que inconscientemente usan estas características como sus normas y estándares hacen que sea difícil, si no imposible, abrir la puerta a otras normas culturales y estándares. Como resultado, muchas de nuestras organizaciones, aunque decimos que queremos ser multiculturales, solo permiten que entren otras personas y culturas si se adaptan o se ajustan a las normas culturales ya existentes. Ser capaz de identificar y nombrar las normas y estándares culturales que desea es un primer paso para hacer espacio para una organización verdaderamente multicultural.

Bibliografía parcial: *Notas del Taller del People's Institute for Survival and Beyond*, Oakland, CA, primavera de 1999. *Notas del Taller de Challenging White Supremacy*, San Francisco, CA, primavera de 1999. Beverly Daniel Tatum, **Why Are All the Black Kids Sitting Together in the Cafeteria?** NY: HarperCollins, 1997. Derrick Jensen, **A Language Older Than Words**. NY: Context Books, 2000. Paul Kivel, **Uprooting Racism**. PA: New Society Publishers, 1996. Anne Wilson Schaef, **Living in Process**. NY: Ballantine, 1998. Para consultar la bibliografía completa, consulte el cuaderno completo del proceso de desmantelamiento del racismo de dRwork.

dRworks es un grupo de capacitadores, educadores y organizadores trabajando para construir organizaciones e instituciones progresistas y antirracistas sólidas. Puede comunicarse con nosotros en dRworkswww.dismantlingracism.org.



www.gridalternatives.org