
Taller sobre Solidaridad

Privilegios para el cambio social, contra opresión y discriminación

Diversidad e Inclusión en Internet Freedom Festival

[CC BY-SA](#) Frame Shift Consulting LLC, Dr. Sheila Addison,
The Ada Initiative

Estructura del taller

10 minutos presentación todxs

15 minutos discusión en grupos de un escenario

15 minutos discusión en grupos de un escenario

15 minutos discusión en grupos de un escenario

10 minutos intermedio

15 minutos discusión en grupos de un escenario

15 minutos discusión en grupos de un escenario

15 minutos final

Descargo: Este taller está basado en nuestra experiencia viviendo en Estados Unidos, Uruguay y algunos lugares de Europa. Seguramente cambie de un lugar a otro alrededor del mundo y estamos abiertas a aprender de todas ustedes.

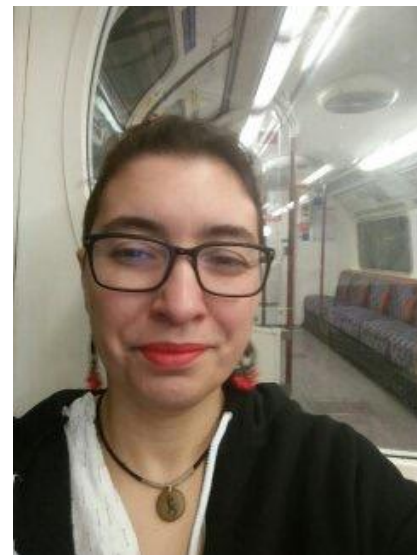
Descargo 2: Este taller es un trabajo en proceso y se reciben comentarios y recomendaciones.

¿Quién soy?

Facilitadora Principal de Internet Freedom Festival

Miembro de la junta directiva de Stumptown Syndicate, ONG intentando crear cambio social positivo mediante el apoyo de comunidades tecnológicas resistentes e inclusivas

Ingeniera de Software en The Coral Project, proyecto de software libre creando herramientas y guías para unir periodistas con las comunidades a las que sirven.



Gabriela
Rodriguez
Berón

Slide for the other person in the workshop

¿Qué es ser apoyo (aliadx) en situaciones de opresión?

Estrategias en vuestras comunidades.

- a nivel interpersonal
 - a nivel estructural

Terminología

Privilegio: una ventaja no ganada dada por la sociedad a algunas personas y no otras

Opresión: desigualdad penetrante y sistemática, que está presente a través de la sociedad, que beneficia personas con más privilegio y daña a aquellos con pocos privilegios

¿Qué es una persona aliada? Veamos algunos términos:

Blanco de la situación: alguien que sufre opresión (también llamado "un miembro de un grupo marginado")

Aliada: miembro de un grupo social que disfrut de algún privilegio Y que está **trabajando para terminar opresión y entender su propio privilegio**



Estás tomando un café en la cafetería y un grupo se sienta al lado tuyo. Escuchas a alguien comentar: “Si yo comiera eso, estaría tan grande como una casa!”. Una compañera de mayor peso está sentada al lado y claramente puede escuchar.

Ejemplo en Estados Unidos (¿Qué pasaría en donde ustedes viven?)

Privilegio: La posibilidad de entrar a una tienda y que el dueño asuma que estas ahí para comprar cosas y no robarlas

Opresión: El sistema de historias, TV, noticias y sistema legales que enforza el estereotipo de gente negra como criminales, que beneficia gente no negra y daña a la gente negra (racismo)

Persona objetivo: Cualquier persona negra que quiera entrar a una tienda

Aliada: Una persona no negra que dona a organizaciones que reforman el sistema legal, activamente se opone a historias racistas, vota de formas anti-racistas y lee artículos sobre este privilegio auto-educándose.

Dependiendo de la situación, algunas ventajas no ganadas en la sociedad pueden ser:

Etnia mayoritaria	No una madre
Hombre	No un cuidador
Cisgenero	Educador
Heterosexual	Experimentada técnicamente
Sin discapacidades	Adinerado
Residente documentado	De familia de clase alta
Habla un lenguaje específico	Casta
Algunas edades	Nombre reconocido
Alguna altura/tamaño/forma	Y muchas más...

¿Qué pasa donde ustedes viven?

¿Porque personas con más privilegios deberían actuar más que el blanco de la situación?

Menos posibilidad de sufrir represalias

Sobre justicia social y nuestra parte en cambiar el status quo

Este taller no es

Un certificado, una disculpa o un “pase libre”

Representar a nadie ni dar consejo legal

Lugar para discutir si hay opresión, si es mala o si debe ser parada o no, etc.



<https://flic.kr/p/97JC>
CC BY Mark Strozier

Formato del resto del taller

Terminología en común

Lineamientos de la discusión

Herramientas básicas

Discusión grupal de escenarios varios

Final

¿Y si me equivoco?

¿Y si me equivoco?

Disculparse, corregirse y
continuar.

Terminología: genero

Cis: tu genero es el mismo que el genero que te fue asignado al nacer

Trans: tu genero es diferente que el genero que te fue asignado al nacer

No-binario o queer: "masculino" o "femenino" no describe tu género apropiadamente

Terminología: genero

Usar **elle** en vez de “él” para la tercera persona del singular de genero desconocido.

Terminos para grupos de personas de generos particulares: hombres para hombres cis y trans, mujeres para mujeres cis y trans, personas no-binarias, hombres cis, hombres trans, mujeres cis, mujeres trans, personas de todos los generos, gente

Por favor no usar:

Niñas o **Nenas** para mujeres adultas

Señoritas - asociado con comportamiento “apropiado”

Otros términos que se usan en vuestras comunidades?

Por favor no usar:

Transsexual - no inclusivo de toda la comunidad trans

Gente con [cierta parte del cuerpo] en vez de “mujeres” u “hombres”

Excepción: gente de un grupo específico pueden estar de acuerdo en llamarse a si mismo como quieran pero no quiere decir que otros puedan usar esos mismos términos

Terminología: sexualidad

Hetero para mujeres atraídas principalmente por hombres y hombres atraídos principalmente por mujeres

Gay para hombres o mujeres atraídas principalmente a personas de su mismo género

Lesbiana para mujeres atraídas principalmente por mujeres

Bisexual o **pansexual** para gente atraída por personas de cualquier género

Asexual for people with little or no sexual attraction to people of any gender

Queer is a useful catch-all term for people who don't fit easily into "straight cis woman" or "straight cis man"

¿Qué términos no usamos?

Lineamientos de discusión para grupos raciales y étnicos

Usar el término para cada grupo étnico o racial que la mayoría de personas del grupo prefiere que los de afuera usen

Evitar abreviaciones - decir o escribir el nombre completo

No hacer generalizaciones o supuestos sobre comida, trabajo, religión, ciudadanía, estado de inmigración, idiomas, hobbies, etc basado en raza

¿Qué términos usualmente se usan para pueblos originarios?
¿Para otros latinoamericanos?

Lineamientos para personas con capacidades diferentes

Usar **persona con capacidades diferentes, persona discapacitada**

Don't use names of specific disabilities as metaphors or similes to indicate badness (**deaf, blind**, etc.)

No usar: **tonto, idiota, estúpido, loco, retardado**, etc

Sólo usar respetuosamente en caso de que se mencione: **ADD/ADHD, autismo, schizophrenic, bipolar...**

Lineamiento de discusión para tamaño del cuerpo

Usar descripciones neutrales, sin juzgar: “**peso bajo**”, “**cuerpo grande**”, etc

No utilizar términos que igualen tamaño con salud o salud: “**peso saludable**”
“**obesa**”, “**anorexica**”

No usar términos que impliquen un peso deseable: e.g. “**peso normal**”
“**sobrepeso**”, “**muy flaca**”

Lineamiento de discusión sobre religión, clase, edad, etc.

Hablar respetuosamente sobre creencias religiosas o espirituales (pero no necesitas respetar intolerancia o patoteo)

No usar estereotipos sobre gente de clase trabajadora, miembros de una casta, adultos de una edad particular, etc

Tratar a las cuidadoras de todo tipo de forma respetuosa, inclusive madres.

5 minutos

Puntos básicos

Ser conciso, simple, firme

No intentes ser divertida pues puede no funcionar

Pensar en quién está escuchando

Practicar respuestas simples

Elige tus batallas



CC BY-SA John Lilley <https://flic.kr/p/aj1B2b>

Y mientras apoyas
un grupo
no discrimines
contra otro...

obvio!



CC BY-SA Alan Levine <https://flic.kr/p/9dgohA>

Dividamos en grupos

Grupos de 4 personas

Cuanto más diverso sea el grupo mejor será la discusión

Recomendamos mezclar los grupos después de cada descanso

Prepararse para la discusión

Elegir alguien que pueda interrumpir a quien hable demasiado y que pueda incentivar a quien no este tomando la palabra mucho

Al principio, elegir a alguien que pueda dar el reporte de la discusión



CC BY TANAKA Juuyoh (田中十洋)
<https://flic.kr/p/bVnHL6>

Alguien que no conoces esta parada al lado de tu grupo en una conferencia en donde la mayoría son hombres. Ella esta usando un pañuelo en la cabeza que parece un hijab musulman. Ella esta sola y parece como que quisiera hablar con alguien.
(similar: cualquier miembro de un grupo)

¿Algo a lo que prestar atención

¿Quién está hablando más en tu grupo?

¿Hay alguien que está teniendo más problema al ser escuchadas?

¿Hay algun patron de género, raza, edad o algo más?

¿Cómo se comparan estas discusiones con otras en otros contextos?

En una reunión, una persona ciega hace una sugerencia, pero nadie la toma. Luego en una reunión, alguien vidente hace la misma sugerencia y se le da crédito.

(similar: una persona de cualquier otro grupo oprimido)

Roles para reuniones?

Recomendaciones durante el festival

Moderador

Apuntadora de tiempo

Tomador de notas

Portera

¿Como hacemos en nuestras comunidades? ¿Podemos plantear roles?

En una lista de correo tecnica, alguien escribe “¿Cómo le podemos explicar este concepto (tecnico) a tu abuela?”

(o novia, madre, tia, esposa, a veces abuelo)

“Charles' Rules of Argument”

1. No ir buscando por un altercado
2. Explicar tu posición una vez, hablando para la audiencia
3. Esperar por respuestas absurdas
4. Contestar una vez para corregir cualquier malentendido de tu primera explicación
5. No contestar nuevamente
6. Hacer algo divertido!

En ingles:

http://geekfeminism.wikia.com/wiki/Charles%27_Rules_of_Argument

Una persona de color en tu comunidad nota a través de las redes sociales que una conferencia en la que tu comunidad participa que todos los panelistas y talleristas son personas blancas del norte. Otras personas la critican por ser muy agresiva, fuera de línea, difícil...

Tono policial

Cuando alguien habla en apoyo a grupos oprimidos, hace que mucha gente de grupos dominantes se sienta culpable y triste.

Una respuesta común es decirle a la gente que apoya de no lastimar los sentimientos del grupo dominante. Muchas veces esto usa las palabras “enojada” y “tono”

http://geekfeminism.wikia.com/wiki/Tone_argument ← (en ingles)

¿Han tenido experiencia con esto? ¿Como lo han tomado?

En una fiesta del trabajo, un colega hombre hace una broma sobre cuánto sexo otro colega debe estar teniendo para tener tantos niños. Todos están tomando alcohol.

¿Es esto algo que han experimentado en vuestras comunidades?

Doble estándares para mujeres, hombres, relaciones homo y hetero, etc..

Mitos sobre alcohol y “mal comportamiento”

Los efectos inmediatos

- Pérdida de coordinación

- Dificultad en multi-tareas

Todo lo demás es voluntario... (violencia, avances sexuales, comentarios de mala onda)

¿Qué otros escenarios han experimentado en vuestras comunidades?

Puntos Importantes en Solidaridad

No esperar alabanzas ni ningún tipo de crédito por tus acciones

Seguir y apoyar líderes de grupos oprimidos

Asumir siempre que los blancos de los ataques tienen conocimiento sobre su estado de opresión

Seguir tu incomodidad: si algo te hace sentir mal, busca porque e intenta entender tus privilegios antes de reaccionar

¡Cuando cometas un error, discúlpate, corrígete y continua!

Alternate scenarios

The effects of weight discrimination at work

“Fat talk/diet talk” is seen as bonding but creates a hostile environment for other employees

Higher weight people face workplace discrimination, particularly women, regardless of ability to do the job

Body size is falsely equated with virtue: self-control, hard worker, good health

Workplace “health initiatives” are often discriminatory

In your weekly team meeting, the only woman of color takes the notes for the fourth week in a row, even though that's not part of her job description. When you comment on this to her, she smiles wryly and says, "Guess who picks up dirty cups after parties and organizes birthday cards too?"

You're watching two colleagues play ping pong. One is black and one is white. When your black coworker scores, he makes a celebratory gesture. Your white coworker tells him to stop making gang signs.

A straight coworker and a queer coworker are both getting married soon and are talking about their honeymoon plans. Shortly afterwards, another coworker complains privately to you, saying your queer coworker shouldn't talk about sex so often because she doesn't want to think about them having sex with their same-gender partner.

You are one of the interviewers for a person applying to a software engineer position. You notice that their resume says they graduated from university 20 years before anyone else on the team. In the hiring discussion, a coworker says, "Can someone that old keep up with the rest of us?"

At a happy hour, a younger colleague pulls you aside and starts to cry, explaining that another one of your coworkers repeatedly tried to reach under her skirt. The happy hour is not sponsored or organized by your company.

Your company has a chat channel for random discussion. One person is talking about food they are eating. Another person says, "If I ate that, I'd be as big as a house!" Another person joins in with, "Don't remind me, I've fallen off my diet again."

You're watching two colleagues play ping pong. One is black and one is white. When your black coworker scores, he makes a celebratory gesture. Your white coworker tells him to stop making gang signs.

Tip: Speak for yourself, not others

You can speak up against oppression against a group you aren't part of, without claiming you are doing it on behalf of another person who is part of the group.

Right: "Don't do that because I think it is wrong."

Wrong: "Don't do that in front of Joe!" "That's very offensive for [people in group]." "I'm sure that hurt Jane."

A Latina co-worker wears a colorful dress to your annual all-hands meeting. When she's not around, several male co-workers start commenting on her clothes and makeup, and rating her attractiveness compared to other women co-workers.

At a work-related party, a co-worker who has had a few drinks pulls you aside and drunkenly complains about how unreasonable it is to expect everyone to use new names and pronouns for a co-worker who has just come out as trans.

Example

Privilege: The ability to interview for a job and have the interviewer assume that if you have children, you will continue doing a good job at work

Oppression: Family members' expectations that women take on most of the childcare, fathers using paternity leave for things other than childcare, belief that mothers don't want to return to full-time paid work

Example

Target: Any woman who wants to work for pay for an employer

Ally: A man who takes on significant childcare responsibilities, donates to women's causes, uses paternity leave for childcare, speaks up at work against stereotypes about mothers, and reads news articles about privileges fathers enjoy and mothers don't

Let's talk about "political correctness"

This is a dismissive, hurtful, rude term invented by racist, sexist, homophobic people who are part of the right-wing political establishment in the United States

Also beloved by some angry white male professors, famous comedians, well-published pundits...

Don't use this term unless you are putting it in "air quotes"

A male coworker often insists on helping women more than men: opening doors, taking boxes they are carrying away from them, giving advice on their personal lives. When asked, he says it is because he respects women and views them as the source of human life.

"Benevolent sexism" is also harmful

Belief that women need to be protected implies that women are weaker, childlike, and subservient

Belief that women are ethically better or more socially skilled implies that men are expected to and can be excused for doing wrong or being rude

https://en.wikipedia.org/wiki/Ambivalent_sexism

On a mailing list in your community, someone uses the term "asylum shopping" to refer to refugees fleeing conflict in Syria.