EQUIDAD EN ACCION:

EXPERIENCIAS DE ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO TENDIENTES A CREAR ESPACIOS DE TRABAJO SEGUROS, INCLUSIVOS Y AUTO-AFIRMANTES



TARSHI, 2023

Responsable de Diseño: Ana Lopes

TARSHI

EQUIDAD EN ACCIÓN: EXPERIENCIAS DE ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO TENDIENTES A CREAR ESPACIOS DE TRABAJO SEGUROS, INCLUSIVOS Y AUTO-AFIRMANTES

TARSHI, 2023

Responsable de Diseño: Ana Lopes

CONTEXTO

Existen distintas perspectivas en relación con los espacios que habitamos, transitamos y co-creamos en el trabajo.

¿Podemos describir estos espacios como:

- Seguros?
- Inclusivos?
- Auto-afirmantes (que promueven habilidades de auto-afirmación)?

A esta combinación de características la denominamos SISA (por sus siglas en inglés).

¿En qué punto nos encontramos en relación con estos temas en el sector de las ONGs? ¿Pueden las personas que trabajan en estas organizaciones sentirse lo suficientemente cómodas para ser quienes realmente son en su lugar de trabajo?

El trabajo de TARSHI siempre ha incorporado la esencia de SISA, tratando de poner el foco en las actitudes y los entornos para que sean más afirmantes, inclusivos y seguros. Pero SISA es un concepto dinámico, que está en constante desarrollo. Y todos/as somos, al mismo tiempo, profesionales experimentados/as y aprendices en este proceso; facilitamos, participamos y dirigimos una corriente de cambio.

En base a otras iniciativas previas, entre julio y noviembre de 2021 (durante la pandemia del Covid-19), nos pusimos en contacto con:

- 15 organizaciones y 46 personas

Entrevistamos a:

- 21 personas

Realizamos una encuesta a:

- 25 personas

A partir de estos intercambios/conversaciones, identificamos una serie de orientaciones para aplicar buenas prácticas e implementar una política organizacional fuerte y favorable, que brinde el apoyo necesario.

La intención fue analizar lo siguiente:

1. ¿Qué experiencias y resultados obtuvieron las ONG´s y los colectivos que pusieron en marcha iniciativas para convertirse en espacios SISA?
2. ¿Qué cosas/acciones pueden ser de ayuda para crear espacios seguros en términos de aceptación y expresión de la diversidad, tanto a nivel laboral como en la vida personal?

Este documento presenta los puntos principales surgidos de estos intercambios. El informe contiene más detalles, y proporciona una perspectiva contextualizada y con matices.

(Descargar el informe completo aquí)

¿QUÉ ES SISA?

Un espacio SISA es:

- un espacio favorable y comprensivo
- que permite el crecimiento individual y, al mismo tiempo, y la concientización social
- aquel donde las personas disfrutan pudiendo ser ellas mismas, y se sienten bien consigo mismas

Es también:

- seguro, porque no permite que nadie sea juzgado/a, perseguido/a, acosado/a o víctima de violencia
- inclusivo porque acoge las distintas identidades y experiencias
- aquel que afirma y acepta la búsqueda del propio placer y de las propias decisiones

Un aspecto esencial de todo espacio SISA es reconocer, aceptar y aprender a trabajar con la diversidad en todos los niveles, y encontrar formas significativas, pertinentes y dinámicas para que todos los miembros del espacio se sientan seguros/as e incluidos/as.

Utilizamos 4 temas que están entrelazados (enfoque interseccional) como punto central de nuestras conversaciones: LGBTQIA+ derechos; Discapacidad; Bienestar psicosocial, sobre todo prevención del estrés y del burnout; y Anti-discriminación.

Apreciaríamos y valoraríamos que las conversaciones y los temas se pudieran ampliar a otras áreas vinculadas con: seguridad, inclusión y afirmación de la propia identidad, incluyendo religión, casta, nivel educativo, idioma, pertenencia/ubicación geográfica, etc.

ÁREAS TEMÁTICAS

1. LGBTQIA+ derechos: la comunidad queer no es un grupo homogéneo. La interseccionalidad da lugar a una diversidad de experiencias vividas.
2. Discapacidad: implementar la inclusión supone ir más allá del cumplimiento obligatorio de las disposiciones legales.
3. Bienestar psicosocial: el estrés puede derivar en burnout (síndrome de desgaste/agotamiento). Las fuentes que producen burnout pueden ser individuales, institucionales (por ej.: el lugar de trabajo) y sistémicas. El cuidado propio y colectivo son elementos cruciales que ayudan a mitigarlos.
4. Anti-discriminación: la discriminación se manifiesta como un tratamiento injusto, carente de apoyo, sobre la base de algún prejuicio/factor o una combinación de varios de ellos.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

- CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES: las leyes proporcionan una vía orientativa, y el solo hecho de tener que cumplirlas simplifica tener que "invertir" en políticas (Por ej.: en licencias, prevención del acoso sexual (POSH, en inglés), RR. HH./ administración, discapacidad). Sin embargo, muchas organizaciones van más allá del cumplimiento legal y amplían sus políticas y prácticas en base a sus valores y comunidades de referencia.
- INICIATIVAS DE INCLUSIÓN IMPULSADAS POR EL PERSONAL DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON COMUNIDADES MARGINADAS: las organizaciones que están invirtiendo en inclusión y diversidad con un enfoque más exploratorio cuentan con la dirección y motivación de las personas que ocupan altos cargos (nivel senior), que tienen un interés o compromiso personal con el tema.
- COMUNIDAD Y POLÍTICA ORGANIZACIONAL: algunas organizaciones comunitarias toman como ejemplo de política y práctica lo que los propios miembros de las comunidades desean, por eso promueven procesos de trabajo democráticos y descentralizados.
- LOS ROLES Y LAS RESTRICCIONES DE LA POLÍTICA: las políticas tienden a crear un marco que restringe la conversación pública y los pensamientos a las disposiciones específicas contenidas

en una determinada política. La necesidad que surge, entonces, es tratar de crear un entorno en el cual los factores que afectan a las personas puedan ser planteados y puestos a discusión de manera segura, con absoluta libertad.

- DESARROLLAR CULTURAS DE CUIDADO, SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD: muchas organizaciones describieron una serie de prácticas y políticas tendientes a fomentar el desarrollo de equipos, el auto-cuidado y el cuidado colectivo, el establecimiento de límites y la creación de entornos seguros para los equipos que trabajan desde el terreno o en espacios virtuales (online).
- PRESUPUESTO: en las conversaciones sobre inclusión, también se discutió acerca de las limitaciones al financiamiento, en el contexto de la disponibilidad de fondos para infraestructura, capacitaciones y para realizar contrataciones de entre ciertos grupos de candidatos/as (para los cuales pueden ser necesarias inversiones adicionales en capacitación, una vez que los candidatos/as de esos grupos son contratados/as).

REFLEXIONES SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

LGBTQIA+ Derechos

Experiencias vividas: crear espacios SISA tiene que ver, en gran medida, con "acercar" las experiencias vividas y las voces de las comunidades a las organizaciones.

Prácticas: la sensibilidad organizacional y el poder garantizar un entorno favorable, que brinde el apoyo necesario dependen de sus personas y prácticas diarias. A fin de ampliar la red de seguridad, es indispensable establecer vinculaciones y conectarse con los/as que están a la vanguardia y ofrecen apoyo profesional en esta área de problemáticas interseccionales (como, por ejemplo, identidades marginadas y salud mental).

"Sensibilización" pero con sensibilidad: la sensibilización en torno a la comunidad LGBTQIA+ resulta crucial. Sin embargo, existen algunas inquietudes en torno a las formas que suelen utilizarse para abordar la sensibilización y concientización sobre inclusión y diversidad (sobre todo a medida que esta cuestión ha ido ganando, cada vez más, la atención generalizada).

Discapacidad

Estrategias de contratación/incorporación de personal: los procesos de contratación deben incluir de manera activa estrategias para llegar a las personas con discapacidad, a través de colectivos y comunidades. La "discapacidad" por sí misma no puede ser utilizada como un término genérico cuando se al momento de implementar estrategias de inclusión.

Capacidad y adaptación razonable: cuando un candidato/a con discapacidad reúne las condiciones o el perfil para una posición que requiere apoyo, es importante entender y discutir sobre la distintas formas en las que una organización puede abordar esta cuestión. La Adaptación Razonable es un proceso de aprendizaje, y este proceso en sí mismo podría estar integrado a una política, a medida que la organización va adquiriendo una mejor comprensión y mayor experiencia en esta materia.

Accesibilidad: algunas organizaciones han invertido en una auditoría de accesibilidad de sus oficinas y lugares de trabajo. Han seguido las indicaciones/sugerencias de las auditorías y han realizado cambios físicos; también han puesto en marcha iniciativas para integrar distintas formas de facilitar el acceso, algunas menos conocidas y habituales que otras.

Rendición de cuentas: la cuestión de la rendición de cuentas, y los posibles conflictos entre la adaptación razonable y los requisitos de productividad son puntos de discusión que se plantean a menudo. Tener que negociar/encontrar un punto intermedio entre la necesidad de responder ante las partes interesadas y crear un entorno favorable, que brinde el apoyo necesario sigue siendo un desafío constante.

Género: los conceptos de adaptación razonable y accesibilidad contienen una fuerte dimensión de género. También existe una dimensión política en torno a la divulgación, y es necesario entender la discapacidad más allá de su construcción como condición médica. El foco debe ponerse en el apoyo y la flexibilidad de las condiciones de trabajo que la organización puede brindar.

Valoración de las personas y sus voces: el sistema de valores de una organización influye en la creación de una cultura y un entorno en los cuales aquellas personas que viven con discapacidades (visibles e invisibles) pueden hacer oír su voz.

Bienestar psicosocial, manejo del estrés y prevención del burnout

Disposiciones de política: muchas organizaciones han establecido, en mayor o menor medida, algunas disposiciones en sus políticas para abordar las cuestiones relativas al bienestar y al apoyo a la salud mental.

Compromiso con la salud mental: la salud mental se vincula con todos los aspectos de la experiencia de vida y la identidad. Sin embargo, ese compromiso no se refleja adecuadamente a nivel de las políticas y las prácticas. Es importante entender las diferencias entre salud mental, enfermedad mental y bienestar. La práctica debe tomar en cuenta estas cuestiones y entender que las respuestas deben ser diseñadas a medida, según los requerimientos específicos.

Diversidad + Variedad: el bienestar y la salud mental se despliegan como si fueran distintos colores, a nivel de las personas y de su relación con ellas mismas y con otros/as. Es crucial entender, aceptar y aprender a trabajar con el hecho de que la salud mental y el bienestar son componentes esenciales de quiénes somos y cómo vivimos la vida.

Anti-discriminación

Deconstruir la cultura de oficina que nos resulta familiar: distintas organizaciones han tomado medidas para crear una cultura abierta, visiblemente inclusiva, y esto supone la deconstrucción de las estructuras y prácticas de cultura de oficina que conocemos, y que reflejan las clases sociales y las jerarquías.

Políticas y estrategias de contratación/incorporación de personal: las políticas y prácticas de contratación de personal ofrecen la oportunidad de promover la inclusión, y muchas organizaciones están cambiando sus propios procesos y su comprensión de lo que esto significa. Algunos de los entrevistados/as se mostraron cautos/as en torno a la contratación reactiva. Independientemente de la presencia de personas de comunidades marginadas al interior de la organización, las políticas activas a favor de la inclusión y la seguridad deben ponerse en vigor para todos/as.

Interseccionalidad: factores como clase, casta e identidad de género debe tenerse en consideración en el contexto del impacto. Por ejemplo, el impacto en términos de educación, acceso a ayuda o exposición socio-cultural. Algunos de los desafíos inmediatos incluyen tomar una decisión sobre evaluaciones de desempeño y apoyo organizacional.

CAMBIOS DERIVADOS DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y TRABAJO REMOTO

- Flexibilidad horaria

Se adoptaron varias modalidades; por ejemplo, se dejó sin efecto el requerimiento de fichar/registrar el horario de ingreso y salida de la jornada laboral, se planificaron con antelación las reuniones oficiales, y se

establecieron franjas horarias específicas para las mismas. Casi todas las organizaciones hicieron referencia a la licencia por motivos de salud mental y a la flexibilidad de la jornada laboral.

- Mayor hincapié en salud mental y bienestar del personal

Existe una línea clara entre antes y durante la pandemia. Las organizaciones mencionaron aspectos tales como: la necesidad de entender que el hogar no es un espacio seguro para todos/as (en el contexto del trabajo remoto), por eso las interacciones y los protocolos digitales deben establecerse en base a situaciones específicas; la necesidad de abordar el problema de la fatiga digital; la necesidad de flexibilizar las licencias (por cuidado de familiares, fallecimiento de un ser querido, etc.); iniciativas para levantar el estado de ánimo y el nivel de energía; y prácticas de auto-cuidado, que incluyeron iniciativas individuales y organizacionales.

Otros aspectos vinculados con bienestar, seguridad e inclusión. En este apartado, se incluyó: la preparación de guías/directrices sobre seguridad frente al COVID-19 para los equipos de campo/terreno, iniciativas para la creación de equipos, y comunicarse entre sí para corroborar que todos/as se encuentren bien, incorporación del lenguaje de señas a las reuniones online, apoyo material y financiero para poder realizar trabajo remoto y algunas iniciativas más.

SOBRE INTERSECCIONALIDAD Y FRENTES EMERGENTES

- SENSIBILIDADES TEMÁTICAS: las organizaciones que trabajan específicamente en cualquiera de estas áreas temáticas tienen una sensibilidad única ante ese tema. Aquellas áreas temáticas que no se encuentran específicamente incluidas en el mandato de trabajo tienden a recibir menos energía organizacional.
- LOS FRENTES EMERGENTES: se hizo referencia a la necesidad de destacar distintos contextos con los cuales la organización no está familiarizada. Así como, tradicionalmente, se ha puesto una atención constante en la gestión de organizaciones y compañías, los factores que afectan la seguridad, la inclusión y las experiencias psicosociales requieren una atención similar.
- UN NUEVO IDIOMA: para integrar mente y emoción, espíritu, propósito, cooperación, apoyo y aceptación de la diversidad. Sólo al recordar la experiencia vivida de marginación, podemos encontrar el ímpetu que necesitamos para llevar adelante este tipo de trabajo basado en los derechos.
- CRECIMIENTO, PRIORIDADES Y PRÁCTICAS: a medida que los equipos pequeños comienzan a crecer en tamaño, las políticas se vuelven cada vez más importantes. En este sentido, la capacitación y sensibilización, y los procesos de intercambio de aprendizajes resultan claves.

SISA DEBE INCLUIR ESPACIOS/ÁMBITOS PARA LA AUTO-REFLEXIÓN Y EL PENSAMIENTO CRÍTICO

A partir de las entrevistas y las respuestas a las encuestas, notamos que, en ocasiones, existen vacíos y diferencias entre el entendimiento y las experiencias de los directivos senior y del personal de rango intermedio en torno a las problemáticas de interés.

A su vez, distintas personas consultadas dentro de la misma organización, que dieron respuestas diferentes a las preguntas sobre discriminación y menosprecio, apuntaron a otra dificultad: el simple hecho de desconocer; no saber cómo se siente una persona, o cuáles han sido sus experiencias.

Tomando en consideración estos puntos uno de los encuestados/as planteó la necesidad de “permitir un ámbito para la crítica y la auto-reflexión”; y otros/as destacaron muy especialmente que la conversación y el intercambio constantes son una práctica fundamental.

La política no constituye ni el principio ni el final, pero evoluciona con la práctica, y su finalidad es precisamente guiarla.

ACERCA DE TARSHI

TARSHI es una ONG con base en Nueva Deli, India, que trabaja en cuestiones vinculadas con sexualidad, Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos (SDSR) y bienestar desde 1.996. TARSHI cree que todas las personas tenemos derecho al bienestar sexual, y a disfrutar de una sexualidad que nos permita auto-afirmarnos como personas, independientemente de la edad, identidad de género, condición de discapacidad y/o de salud mental. Desde nuestra perspectiva, el sexo debe ser algo positivo, no estar basado en patrones/criterios heteronormativos, tendiente a la afirmación del placer, y libre de cualquier tipo de miedo. El trabajo que lleva adelante TARSHI incluye: fortalecimiento de la capacidad de los médicos en el área de sexualidad, SDSR, educación sexual, auto-cuidado y cuidado colectivo. TARSHI también brinda información y recursos sobre estos temas para personas jóvenes, prestadores de servicios, padres y maestros/profesores. También buscamos crear plataformas para organizaciones e individuos del sector de desarrollo, a fin de discutir cómo crear lugares de trabajo que sean seguros, inclusivos y auto-afirmantes para todas las personas, especialmente en los contextos de género y sexualidad, discapacidad, bienestar psico-social y anti-discriminación.

Para conocer más sobre nosotros, visita: www.tarshi.net