



CAPACIDAD REPRESENTACIÓN

VS

"[A la Comunidad Negra], tienen que ser perfectos. No se pueden permitir el lujo de ser 'buenos'. Tienen la carga de tener que ser MEJORES."

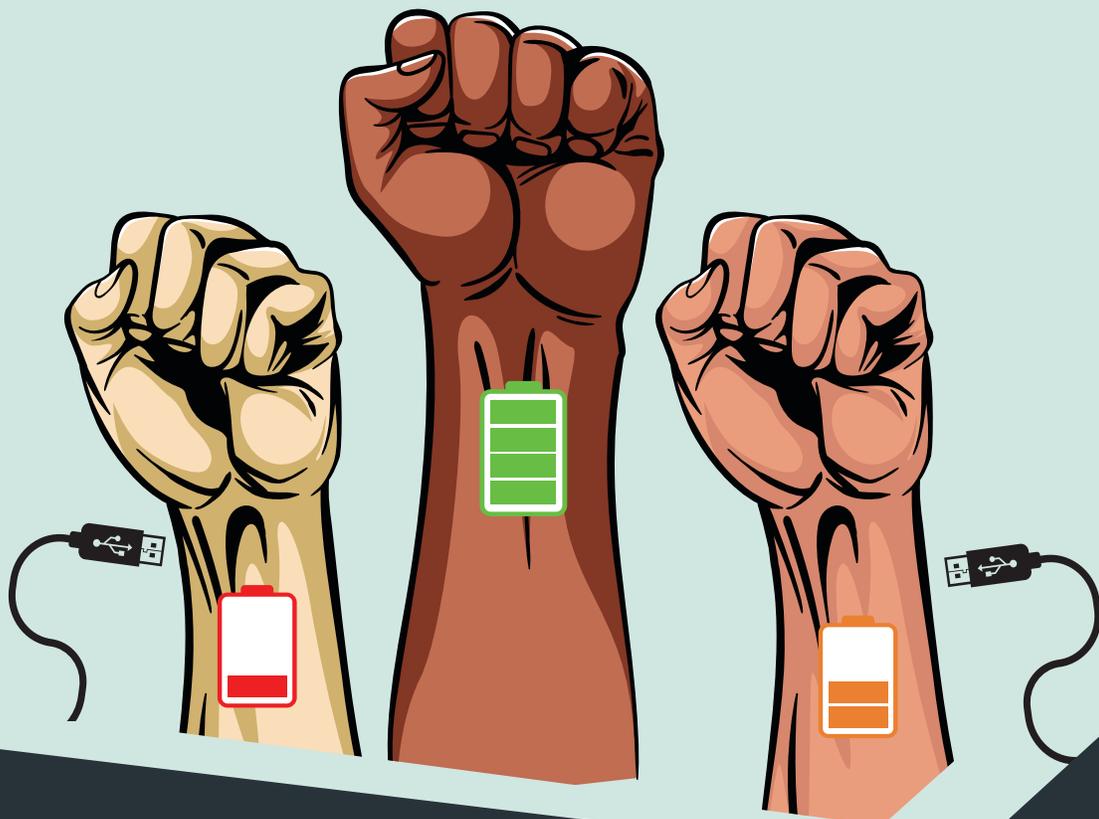
AUTORES
Gloshanda Lawyer &
Kenton Myers

I. Preparando el Escenario

Capacidad y Representación son dos términos que nos encontramos a menudo en nuestras vidas personales y profesionales. Hoy en día, es habitual escuchar frases como "si tengo la capacidad de hacer X, entonces lo haré" o "no tengo la capacidad de ___".

Representación es un término que a menudo se utiliza para describir identidades de grupos marginalizados o infrarrepresentados. Dentro del ámbito de la interpretación, esto es código para o la mayoría lo entiende como la correspondencia cultural y/o racial entre intérprete/consumidor, o intérprete/proveedor de servicios o intérprete/audiencia a la que se dirige. Debido a las diferencias raciales, culturales y étnicas tan desproporcionadas entre los profesionales del sector, los términos capacidad y representación tienen unas implicaciones mucho más profundas que cuando los usamos de manera más informal.

El motivo de comenzar esta conversación es poder definir los términos capacidad y representación dentro del ámbito de la interpretación y destacar cómo aplican a los intérpretes de lengua de señas de grupos minoritarios en los espacios profesionales e interpersonales. Vamos a referirnos y a entrar en detalles de los matices entre ambos términos, enfatizando que capacidad y representación están interconectados, más que ser considerados binarios, mutuamente excluyentes o fuerzas arbitrarias. En el contenido de este trabajo, vamos a explorar cada aspecto individual de la representación así como los diferentes niveles de capacidad. Vamos a usar ejemplos reales para explorar cómo estos aspectos y niveles están conectados y solapados, así como el impacto que pueden y frecuentemente tienen en los intérpretes, los equipos de interpretación y los consumidores.



II. Definiciones Clave

Capacidad: Habilidades, preparación, gestión de la carga cognitiva/psicológica y emocional y la energía mental y/o física requerida para llevar a cabo una tarea con éxito.

Representación: Inclusión basada en raza, género, presentación física, identidad y experiencias vividas comunes para cumplir con las expectativas de la comunidad, promover la visibilidad y/o añadir confianza o fidelidad a la interpretación. Representación también significa darle visibilidad a las personas, imágenes, culturas y narrativas en aquellos espacios de los que han estado históricamente excluidos o ha sido imposible debido a la percepción de que había barreras sistémicas infranqueables. Se trata de dar visibilidad de una manera que inspire, valide y abra puertas - expandiendo las posibilidades para aquellos individuos y comunidades que nunca se habían imaginado en esos puestos o espacios.

III. Representación

Aunque comúnmente tendemos a simplificar la representación al asociarla sólo con raza y/o género, la representación tiene muchas más capas tal y como se muestra en la definición que hemos dado antes. Se hace referencia tanto a la raza como al género con frecuencia porque son los aspectos más visibles de un individuo y se utilizan habitualmente para ignorar formas más sutiles de representación. Esto es especialmente cierto en el área de la interpretación de la Lengua de Señas donde raza y género son las diferencias más llamativas cuando analizamos la demografía de los profesionales del sector. Vamos a considerar y a explorar con más profundidad otros niveles de representación además de la raza y el género.



Raza

Definición: Raza es una construcción social que clasifica a las personas basándose en características físicas, sobre todo el color de la piel.

La identidad racial desempeña un papel en los espacios profesionales, ya sea de manera consciente o no; explícita o implícitamente.

La combinación de raza (color de la piel) y etnicidad (cultura compartida, creencias, idiomas, prácticas comunes) nos puede llevar a la falsa creencia de que raza = conocimientos culturales y lingüísticos.

- i. Hay una diferencia entre ser de raza Negra o tener cultura Negra (referencia It's You, Not Me)
- ii. Asumir que todos los intérpretes Negros saben BASL/Cultura Sureña Negra
 1. Un intérprete Sordo Negro que no conoce la BASL y fue criado por una familia blanca oyente constantemente solicitado (por diferentes agencias) para realizar trabajos basados en BASL
 2. Un intérprete Negro joven citado para trabajos con usuarios de BASL jóvenes simplemente por su raza y rango de edad. Sin embargo, el intérprete creció en un barrio predominantemente blanco y nunca ha estado expuesto al Inglés Vernacular Afro-Americano (AAVE, por sus siglas en inglés), también conocido como "Ebonics", para producir un equivalente apropiado en Inglés.

Cuando los esfuerzos de inclusión dan prioridad a la óptica en lugar de la verdadera equidad, nos lleva a una representación meramente performativa



- iii. La representación performativa es el resultado de una falta de consideración de las contribuciones y capacidades reales
 1. Los intérpretes marginalizados han contribuido más allá de su identidad marginalizada. En otras palabras, los intérpretes de color tenemos mucho más que ofrecer además del color de nuestra piel of our marginalized identities. In other words, interpreters of color have more to offer beyond just our skin color.
 2. Muchas agencias no se toman el tiempo ni invierten la energía necesaria en desarrollar relaciones con intérpretes de comunidades marginalizadas para saber cuáles son nuestras habilidades, en qué áreas sobresalimos, cuáles son nuestras limitaciones y qué podemos aportar nosotros a los encuentros donde interpretamos (más allá de aquellos factores que coinciden con los aspectos más superficiales de nuestra identidad). Sólo porque parezca que un intérprete "encaja" en un lugar, no significa que sean la opción más apropiada.
- iv. La representación performativa nos lleva a:
 1. Intérpretes sin la preparación adecuada en puestos donde están abocados al fracaso.
 2. Intérpretes expuestos a situaciones donde se van a agotar de manera innecesaria

Género

Definición: El género es una construcción social que asigna reglas y comportamientos a las personas basado en características físicas asociadas a su sexo asignado/asumido.

Los intérpretes están constantemente explorando expectativas y requerimientos asignados al género.

VOCES DESDE EL CAMPO DE ACCIÓN: "Sorpresas inesperadas"

En un equipo de seis (cuatro intérpretes oyentes y dos Sordos), yo era uno de los dos intérpretes varones asignados en un evento virtual de cara al público. La agencia que nos contrató, había establecido un plan inicial que me emparejaba con uno de los intérpretes Sordos como el intérprete oyente "proveedor". Tres de los cuatro intérpretes oyentes llegaron temprano al evento para empezar a prepararse ya que había que interpretar para varios individuos sordos, usuarios de lengua de señas tanto de la organización como parte de la audiencia.

Cuando el equipo empezó a planificar la logística, uno de los presentadores varones nos indicó - en lugar de preguntar - que yo le pondría voz a él, mientras que el otro intérprete varón le pondría voz al otro presentador varón Sordo. Antes de que tuviésemos la oportunidad de consultar al resto del equipo (que aún no se habían logueado), nos encontramos con un ambiente hostil cuando solicitamos unos cuantos minutos más para asegurarnos de que todo el equipo estaba en la misma página. Nos dijeron que debíamos honrar la solicitud del presentador porque quería voces masculinas. De lo que no se dieron cuenta es que nosotros no teníamos ni idea de sus preferencias, ya que la planificación que nos envió la agencia, no se alineaba con sus deseos.



Factores a considerar:

1. El plan preliminar que nos envió la agencia nos llevó a prepararnos de manera diferente a la hora de elegir al intérprete oyente "proveedor", un papel muy diferente al del intérprete del presentador principal de ASL a Inglés durante 2 horas.
2. Tras vernos en una situación tan hostil, simplemente por solicitar algo de tiempo para coordinar al equipo, acabé sintiendo que no quería trabajar en absoluto con este individuo.
3. A pesar de mi frustración y de la falta de respeto, tuve que seguir adelante e interpretar para él, incluso habiendo tenido un tiempo de preparación mínimo.
4. De los 6 intérpretes, era el único que no era local, lo que dificultó aún más adaptarme con rapidez. Because of my gender, I was essentially forced into a role for which I wasn't adequately prepared.
5. Debido a mi género, se me forzó a desempeñar un papel para el que no estaba preparado adecuadamente.
6. A pesar de que hicimos todo lo posible en nuestra situación, merece la pena considerar: ¿mereció la pena para el presentador Sordo tener una voz masculina (representación) si el intérprete varón no era el mejor candidato dentro un equipo ya confirmado (capacidad)?
7. Cómo afectó este cambio de última hora a la dinámica de equipo, teniendo en cuenta que cada uno se había preparado para su papel inicial? Adicionalmente, ¿qué influencia tuvo esto en la percepción que mi equipo pudiese tener sobre mi capacidad como intérprete, dado que era el menos familiarizado con el área geográfica en la que tuvo lugar esta reunión y tuve que tomar la responsabilidad de interpretar para el presentador principal de manera inesperada?



Presentación física

- **Definición:** Expectativas basadas en el tipo de cuerpo, estética, apariencia, pelo, indumentaria, acicalamiento, etc.

Experiencias de vida comunes

Definición: Experiencias comunes que pueden dar un punto de vista único en un encuentro interpretado. Pueden incluir, pero no están limitadas a:

- i. Factores ambientales (por ej. haber crecido en regiones similares)
- ii. Factores sociales (por ej. el estatus socioeconómico y la movilidad social ascendente o descendente)
- iii. Experiencias traumáticas (por ej. pérdida de seres queridos en circunstancias similares, abusos, vivir con enfermedades crónicas, etc.)

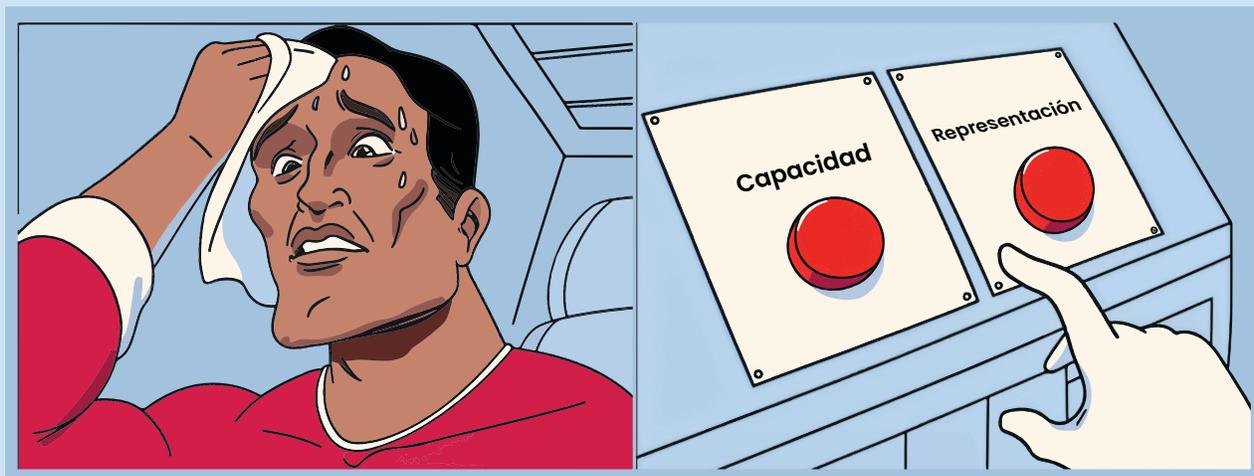
NOTA: Incluso en circunstancias idénticas, cada individuo puede desarrollar una serie de habilidades completamente diferentes así como navegar el mundo de maneras distintas.

- Reconocer experiencias vitales compartidas puede ser complejo, pero su relevancia e impacto se minimizan o infravaloran demasiado a menudo en el proceso de toma de decisiones ya que se relaciona con prácticas organizativas culturalmente sensibles. Puede requerir una conexión significativa, investigación y tiempo para evaluar y comprender verdaderamente. Sin embargo, es mucho más común para las agencias, intérpretes y consumidores que dependan de ciertas suposiciones basadas en hechos comunes percibidos o cómo nos presentamos de cara al público a que identifiquen experiencias vitales comunes.



VOCES DESDE EL CAMPO DE ACCIÓN: "Entre la Espada y la Pared"

Una superviviente de violencia doméstica es Sorda y su pareja es un CODA bien conocido en la comunidad. Él "interpretó" las interacciones con la policía cuando los llamaron desde el hogar. Más tarde esa misma noche, me asignaron para interpretar la declaración formal a la policía de la superviviente, describiendo los eventos que tuvieron lugar en el hogar. La superviviente y yo nos conocíamos de la comunidad, pero no sentimos que hubiese ningún conflicto de interés. La superviviente estaba visiblemente alterada. Le costó trabajo establecer el orden cronológico, añadió detalles en su declaración, parecía olvidar a qué pregunta estaba respondiendo y le costaba trabajo integrar la información que le estaban dando. Tomé muchas notas y las utilicé para organizar los detalles que me iban a ayudar a reconstruir el orden cronológico de los eventos. Fui cuidadoso y no incluí nombres en mis notas, sólo los códigos de los nombres en señas y mantuve mis notas visibles para la superviviente, para que se encontrase más cómoda. El policía mencionó que lo que estaba declarando no se correspondía con lo que les había dicho a los policías antes en su casa. Le interpreté esto a la superviviente y pregunté al policía si había algún intérprete presente en esa interacción. El policía me indicó que el esposo (presunto autor de los hechos) interpretó para ellos. Solicité permiso para dejar de lado mi papel de intérprete de manera momentánea y resalté la importancia de por qué es esencial tener un intérprete presente en la escena en lugar de un miembro de la familia. También compartí las notas que había tomado para ayudar al policía a que estableciese los detalles de manera precisa y para que los confirmase con la superviviente. Después referí al policía a diferentes agencias de defensa de la Comunidad Sorda que pudiesen ayudar a la superviviente así como proporcionarles educación sobre el impacto del trauma en los supervivientes. Compartí un listado de intérpretes especialistas en trauma en el área, cualificados para trabajar con su departamento y consultar con la superviviente si había algún intérprete del listado con el que no se sintiese cómoda.





Factores a considerar:

- Un intérprete con experiencias compartidas tal vez sea la preferencia de un consumidor Sordo o SordoCiego, pero en algunos casos también puede ser (re)traumatizante para el propio intérprete. Por un lado, tienes el potencial o el beneficio de la representación pero puede estar en conflicto directo con la capacidad del intérprete
- Un intérprete tiene que tener una base de conocimientos (más allá de sus habilidades lingüísticas) para poder interpretar en ambientes específicos y para ciertas interacciones (en este caso, saber el impacto que el trauma puede tener sobre la memoria, la retención de la información e incluso la producción del lenguaje)
- Además de un conocimiento básico, el intérprete debe poseer la capacidad (por ejemplo, de analizar una situación, tomar notas, interpretar de manera que el/la superviviente no tenga que explicar el trauma de manera repetitiva, suprimir sus propias experiencias traumáticas para evitar que influyan en la interpretación y participar en la defensa y educación de las personas oyentes).
- Algunos fallos en la capacidad pueden mitigarse teniendo un equipo presente, sin embargo, en situaciones tan sensibles como esta, a veces es mejor no tener más de un intérprete
- Los intérpretes también tienen que evitar ser los que tienen el conocimiento y convertirse en el punto de apoyo de los individuos oyentes para conectar con los supervivientes. Esto también está relacionado con la capacidad de reconocer cuando nos encontramos en esta situación y guiar a otras personas en una dirección diferente.
- La solución no va a ser blanco o negro siempre. Hay otros factores a tener en cuenta: resultado deseado (para todos los consumidores, que puede que incluso haya conflictos entre ellos) + contexto + capacidad del intérprete + representación. En algunos casos, ciertas habilidades/formación de un intérprete (como la formación en interpretación basada en el trauma) puede sustituir a la falta de experiencias compartidas.

IV. Contexto

Composición de las personas en un espacio: ¿Quién está presente y cuál es el resultado, impacto o impresión deseada? ¿Qué resultado "deseado" es prioritario, si hubiese alguno?

Relación/historia entre el/los consumidor/es y el/los intérprete/s

Composición del espacio de trabajo: Dada la importante falta de diversidad en este campo, es imposible que todos los consumidores Sordos tengan la representación que desean o necesitan. Esto pone aún más presión para "salir adelante" cuando nos ponen en la posición de ser la representación deseada (a veces incluso a pesar de los límites de nuestra capacidad).

Los Intérpretes son seres humanos: Hay factores que pueden influir en la capacidad cognitiva, emocional, psicológica o fisiológica cuando vienen/durante una cita.

- i. Nuestra capacidad - o voluntad - de ir más allá de la "profesionalidad" y la ética tradicional blanca o negra es evaluada por parte del consumidor a menudo, ya sea de manera consciente o no. En el dilema de capacidad versus representación, esta dinámica es especialmente relevante, ya que los intérpretes se pueden encontrar en una situación en la que se espera que vayan más allá de lo convencional y que puedan navegar ciertos espacios y dinámicas que requieren de algo más que habilidades técnicas.



VOCES DESDE EL CAMPO DE ACCIÓN: "Intérpretes Negros haciendo Trabajos para Negros"

Se celebra una conferencia internacional en un campo muy especializado en un país predominantemente Negro. A dicha conferencia asisten investigadores, en su mayoría blancos, con diferentes orígenes lingüísticos. Un investigador Negro Sordo estaba exponiendo por primera vez en un encuentro internacional. Analizando la situación con inquietud, el conferenciante indicó que era primordial para él ser reconocido como un investigador legítimo entre sus colegas, los cuales podrían acceder a su presentación a través de los intérpretes

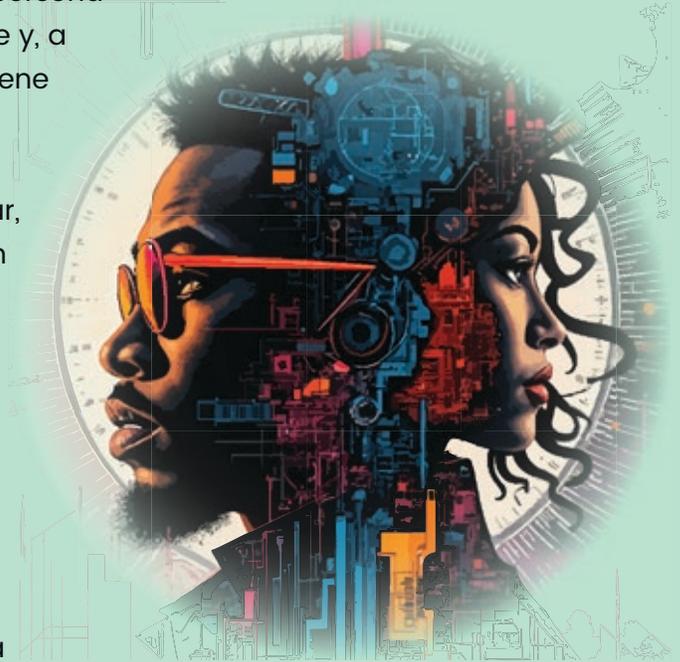


Las únicas dos intérpretes Negras mujeres del equipo fueron asignadas para interpretar su presentación al Inglés. Era la primera vez que asistíamos e interpretábamos en esta conferencia. Yo tenía experiencia interpretando en este contexto además de experiencia en el ámbito de investigación sobre el que trataban las conferencias. Por otra parte, la intérprete de mi equipo nunca había interpretado este área de conocimiento, pero tenía bastante experiencia trabajando en ámbitos educativos superiores. Había otros dos intérpretes en el equipo que no eran Negros con una amplia experiencia en ese ámbito de investigación y que habían interpretado previamente en esta conferencia. Sin embargo, por la identidad racial del

ponente y la localización geográfica de la conferencia, asumimos que el coordinador nos estaba dando prioridad al asignarnos a esta presentación (a pesar de que ambas habíamos seleccionado esta presentación como uno de nuestros temas favoritos, a sabiendas de que este tema estaba basado en personas Negras Sordas en un país predominantemente Negro). Adicionalmente, y cumpliendo con los deseos del presentador, nos tomamos como una responsabilidad personal darle representación visual (racial) al presentador; de esta manera se le dio prioridad a la representación sin tener en cuenta nuestra capacidad o la capacidad de otros miembros del equipo. Desde el punto de vista de la capacidad, lo lógico hubiera sido asignar a los intérpretes más experimentados y/o a los intérpretes con experiencia en investigación para asegurarnos de cumplir el objetivo del ponente de ser considerado un investigador legítimo. Sin embargo, desde un punto de vista puramente representativo, tomamos la decisión de asumir el reto que planteaba a nuestra capacidad (por ejemplo, participar en una dinámica de equipo, comunicarnos de manera informal y abierta con el presentador para facilitar la confianza, etc.) a la vez que tratamos de asegurarnos de que lo representábamos de la manera que deseaba en lugar de ser simplemente los intérpretes de su "voz", interpretada a través de una lente no Negra a una audiencia mayoritariamente blanca.

Factores a considerar:

1. Como intérpretes Negros, somos conscientes de que cuando intérpretes Blancos interpretan ASL al Inglés para individuos Negros Sordos, su intento de ser políticamente correctos (PC) o de tener en cuenta lo que es apropiado culturalmente, a menudo tiene un impacto negativo. Al final, se distorsiona (sin mala intención) el mensaje de la persona Sorda, el tono, la intención y/o el impacto que tiene y, a veces, incluso para indicar que la persona Sorda tiene menos confianza o es incluso incompetente. Si se utiliza una seña con significado cultural o controvertida, los intérpretes Blancos pueden dudar, tartamudear o suavizar el mensaje en busca de un lenguaje más "neutral". Esto no sólo interrumpe el flujo natural de la comunicación sino que también pone en compromiso la integridad del mensaje. El mismo lenguaje que hace dudar al intérprete Blanco a menudo es completamente apropiado y fluido cuando es un intérprete Negro el que le da "voz". Con esto en mente, se convierte en un factor adicional que a veces lleva a los intérpretes Negros a sobrevalorar la representación frente a la capacidad.
2. Hay formas muy creativas de alcanzar los resultados deseados por los consumidores. A veces, los intérpretes nos habituamos a la rutina, sobre todo cuando estamos acostumbrados a trabajar en un ambiente en particular. Sin embargo, es importante recordar que la flexibilidad es clave y que cuando creamos un acceso en común con los consumidores, a veces hay que salirse de la mentalidad de que "el trabajo es trabajo".
3. A veces lo que le importa a los intérpretes pueden no ser prioridades para los consumidores. En los casos donde las prioridades no están alineadas, es importante tomar en consideración el resultado deseado por el consumidor y cómo el equipo puede lograrlo de la mejor manera.
4. Es importante tener en cuenta que a veces los consumidores no le dan prioridad a ciertos aspectos si no saben que tienen ese poder o desconocen qué tienen disponible. El equipo de interpretación debe considerar el contexto y si es el lugar/momento apropiado para tomar partido/educar al consumidor sobre el rango de opciones que tienen disponible.
5. ¿Cuándo (si es que ocurre alguna vez) estaría bien dejar de lado la representación en favor únicamente de la capacidad? Y, ¿qué impacto tendría (si lo hubiese) en los consumidores infrarrepresentados?



La verdadera representación debe tener en cuenta diferentes problemas sistémicos: evitar la inclusión simbólica (también conocida como "tokenism"), dar cabida a una diversidad real y centrarse en las capacidades

Capacidad

Requisitos para la Capacidad

1. "Alineación con las necesidades del trabajo" basado en las habilidades, experiencias, contexto y/o acceso a conocimientos previos.

NOTA: El acceso a conocimientos previos puede ser positivo y negativo a la vez, según el contexto y el consumidor.

2. Preparación (conocimientos sobre el contenido, sobre el contexto, interacciones entre el equipo y los consumidores, sesiones previas y posteriores).
3. Ejecución (cómo se realiza el trabajo, mantener la energía - física, mental, cognitiva y fisiológica, hacer varias tareas a la vez/dividir la atención).
4. Interacciones Sociales (en espacios virtuales y físicos).

Para aquellos intérpretes que vienen de comunidades minoritarias, las interacciones sociales pueden ser uno de los aspectos más complejos y demandantes del trabajo por la multitud de capas que lo componen

- A menudo se asumen cosas más superficiales sobre nuestro papel, nuestras responsabilidades y nuestras decisiones durante el trabajo. Muchas veces, esas asunciones implican que el conocimiento lingüístico y/o las habilidades interpretativas son las bases para el "éxito" o el "fracaso" de un trabajo. Sin embargo, interpretar es un acto mucho más complejo. Cuando el ámbito social del intérprete es diferente al contexto en el que está trabajando, debe ser capaz de identificar un anclaje cognitivo o punto de referencia para identificar lo que ven y oyen y poder dar una interpretación equivalente.
- Además de gestionar el trabajo en sí, estamos constantemente navegando la auto percepción y las habilidades junto con la dinámica interpersonal - percibida y/o impuesta. Por ejemplo: egos, jerarquías en los equipos, dinámicas de raza y género (entre otros), características del trabajo, localización, familiaridad con el contenido y los consumidores y mucho más. Incluso antes de empezar nuestro trabajo de interpretación, ya estamos maniobrando en un laberinto complejo de expectativas que se dan por hecho y de estructuras de poder.
- Capacidad para navegar el entorno/quitarle prioridad a tus propias necesidades (fisiológicas, psicológicas, emocionales, etc.)



Reconsiderar el apoyo del equipo

- Un aspecto clave de una dinámica de equipos fuerte y efectiva es reconocer los requisitos sobre la capacidad de cada miembro del equipo y de cada trabajo.
- Si somos proactivos a la hora de identificar déficits potenciales en la capacidad, el equipo puede implementar las medidas de apoyo necesarias para atajar cualquier problema de capacidad que pudiese tener un impacto en el éxito del equipo para lograr una equivalencia de significado dinámica para todos los consumidores.
- Cuando hay discrepancias en la capacidad, el intérprete que mejor cumpla con los requisitos de capacidad y/o representación debe estar preparado y dispuesto a asumir una responsabilidad adicional en un intento por contrarrestar la falta de respuesta en la organización cultural (y lingüística)

¿Cómo debería apoyarse el equipo?

1. La negociación del trabajo y el apoyo requiere de un diálogo activo, sobre todo entre equipos que no están familiarizados entre ellos.
 2. Concienciación sobre los requisitos de capacidad.
 3. Flexibilidad y voluntad de pivotar
- Encontrar maneras más originales de darle apoyo al equipo (por ej. ese apoyo puede ser ayudar a la hora de manejar los requisitos de capacidad a la vez que se aumenta la carga de trabajo de interpretación)
 - Crear un espacio común para honrar y respetar las preferencias del consumidor sin que la mayor parte del trabajo recaiga en un miembro en particular del equipo. El consumidor debe participar de esta conversación para decidir cuáles son los requisitos del equipo de interpretación y cómo todas las partes involucradas pueden navegar esto juntos.



Organización Culturalmente Sensible

- "Te han solicitado" es una maniobra que utilizan las agencias para que los intérpretes de comunidades marginalizadas acepten trabajos que no hubiesen aceptado en otras condiciones (a veces incluso porque la agencia los ha puesto en una posición menos que ideal). Ahora entendemos que esta frase en realidad significa "el cliente ha solicitado un intérprete Negro así que (por fin) nos hemos acordado de ti (aunque no hayamos tenido en cuenta ni sepamos cuáles son tus habilidades reales)."
- Alinear las necesidades de representación sin poner en compromiso las habilidades necesarias/apropiadas requiere conocer a los intérpretes Negros y de color más allá del color de nuestra piel y realmente conocer nuestras habilidades.

Configuración de los Equipos: Hay que formar equipos equitativos y efectivos que tengan en cuenta la capacidad y la representación según la naturaleza de la solicitud, los participantes y las personas a las que se está representando.



VOCES DESDE EL CAMPO DE ACCIÓN: "Calentando la silla"

Se confirman dos intérpretes Negros Sordos para un evento virtual de "Black Joy" (una celebración de Alegría Negra) en una institución de post-secundaria. Me contrataron por petición de los intérpretes Sordos como sustituto de última hora para hacer equipo con el intérprete oyente blanco que ya estaba confirmado. El departamento me informó de que nosotros estaríamos "transmitiendo" a los intérpretes Negros. Antes de este evento, no conocía ni había trabajado con mi equipo. Cuando nos logueamos para comprobar los equipos, los intérpretes empezaron a organizar el plan de trabajo y los equipos. Uno de los intérpretes Sordos indicó que tenía mucha experiencia y que prefería trabajar conmigo ya que habíamos trabajado juntos anteriormente. El intérprete Sordo con menos experiencia indicó su flexibilidad para trabajar con cualquier otro miembro del equipo pero que sólo había interpretado de manera simultánea en unas cuantas ocasiones previas a este evento. Durante la conversación de preparación, mi equipo indicó que no tenía experiencia trabajando con intérpretes Sordos. Además, al revisar la agenda, vimos que el evento daría comienzo con algunas canciones y/o fragmentos hablados con palabras con raíces en la cultura Negra de los EEUU.



Debatimos los aspectos recién descubiertos del evento como equipo. Acepté darle a mi equipo una formación "rápida y burda" sobre cómo trabajar con intérpretes Sordos unos 10 minutos antes de comenzar el evento. También acordamos que yo comenzaría el evento dando apoyo al intérprete Sordo experimentado. Después haría otro turno con el segundo intérprete Sordo, menos experimentado, lo que les ayudaría a encontrarse más cómodos con el proceso a la vez que le dábamos la oportunidad a mi equipo de observar cómo es dicho proceso, preparándola para rotar conmigo y trabajar con el intérprete Sordo más experimentado durante el resto del evento. Sin embargo, justo antes de comenzar, el intérprete Sordo más experimentado perdió la conexión a Internet y no pudo volver a unirse. Le enviamos un mensaje al coordinador, pero no pudieron encontrar a otro intérprete Sordo para esta sesión.

Como resultado, todo el equipo tuvo que pivotar. Llegamos a un acuerdo tácito de que como mi equipo era una mujer blanca, no aparecería en pantalla para interpretar. Con todo esto, acabé "transmitiendo" al intérprete Sordo mientras que a la vez rotaba en pantalla para relevarlo hasta que mi equipo se encontró lo suficientemente cómoda y confiada para "transmitirle" de manera independiente - lo que ocurrió a la hora de comenzar, dentro de las 2 horas del evento.

Factores a considerar:

1. Los equipos planteados siempre tienen que ser negociados, una creación conjunta. Para eso, hace falta tener una comunicación abierta y transparente. Agradecí mucho que mi equipo pusiera su ego a un lado y fuera absolutamente sincera respecto a sus limitaciones. Sin embargo, me decepcionó que aceptase un trabajo que debería haber sido para un equipo cualificado exclusivamente Negro. Sus limitaciones me obligaron a pivotar y hacer más de lo que me había preparado de manera inesperada.
2. Si ella hubiera sido cultural y lingüísticamente apropiada para el trabajo, la pérdida de conexión del intérprete Sordo no hubiera supuesto tanta carga para mí. Haber tenido un equipo con unas características apropiadas para el evento nos hubiera permitido a todo el equipo distribuir la carga de trabajo de manera complementaria a nuestras necesidades y habilidades sin comprometer la integridad cultural del evento. Cuando hay una falta de propiedad en un equipo, debido a disparidades en la identidad o habilidades del mismo, siempre dan lugar a una carga de trabajo desproporcionada para el resto de los miembros del equipo.
3. ¿En qué circunstancias debería haber rechazado el trabajo mi equipo una vez se hubiera dado cuenta de que ni sus habilidades ni su trasfondo cultural o lingüístico no estaban a la par en relación con el trabajo?
4. ¿Cómo no se dio cuenta mi equipo de que estaba desalineada con el trabajo en tantos aspectos antes de loguearse?
5. A menudo, los intérpretes marginalizados tienen que asumir la carga de la representación frente a la capacidad, lo que les exige mayor esfuerzo y labor. No tenemos el lujo de que nuestro trabajo se vea exclusivamente nuestro - es inevitable que sea un reflejo de toda nuestra comunidad. Por eso, cuando tenemos que cumplir con una serie de requisitos inesperados, tendemos a arremangarnos y volvernos más creativos porque sentimos que no podemos permitirnos "fracasar".



Representación + Capacidad

"Las Matemáticas de la Representación"

No consiste sólo en un juego de números. Cualquier sustitución en una configuración de un equipo que no cumple con los requisitos originales, rompe con la intención y el impacto de la representación. En las palabras famosas de Brandy, "Casi no cuenta". No es suficiente con cumplir con un requisito a medias - o asumir que cualquier identidad marginalizada puede sustituir a otra. La representación se trata de especificidad, no sólo presencia. Cuando se alteran solicitudes como ésta, nos indica que, para empezar, no se valora completamente la necesidad

Solicitud para 2 Intérpretes Negras Femeninas → Se contrata a 1 Varón Negro + 1 Mujer Blanca.

VOCES DESDE EL CAMPO DE ACCIÓN: "El Bicho Raro"

En una conferencia con un equipo de más de 20 intérpretes, yo era el único varón Negro y uno de los dos únicos intérpretes de color. La ponente principal, una mujer Negra, había solicitado de manera específica dos intérpretes femeninas Negras. Al principio, me seleccionaron y emparejaron con un varón Negro que, por razones desconocidas, no pudo asistir a la conferencia y fue sustituido por una intérprete mujer Blanca.

Debido a los cambios organizativos de última hora, el equipo de intérpretes de la ponente principal se aumentó a cuatro intérpretes - uno a cada lado del escenario por motivos de visibilidad y acceso. Esto significa, que el equipo final estaba compuesto por un intérprete varón Negro (yo) y tres intérpretes mujeres Blancas. Debido a los cambios en la composición del equipo y las transiciones entre ponentes, al final sólo interpreté 15 minutos de los 45 que duró la presentación.

Al finalizar la presentación, varios asistentes Sordos se me acercaron y me comentaron que estaban un poco decepcionados de que no hubiera interpretado la presentación completa. Me dijeron que sentían que yo debía haber sido el único intérprete de la sesión. Más tarde, la propia ponente me buscó y me comentó que, aunque no se había hablado al respecto, ella esperaba que yo hubiese sido su intérprete durante toda su presentación





Factores a considerar:

1. La ponente específicamente solicitó dos intérpretes femeninas Negras.
2. Yo era el único intérprete Negro (varón) en el equipo - no lo que ella había solicitado.
3. Era mi primera vez trabajando en esta ciudad y en esta conferencia en particular.
4. Mi equipo de última hora consistía únicamente de mujeres Blancas a las que acababa de conocer una hora antes de comenzar con la presentación. Esto significa que no sólo no había ninguna relación establecida que apoyase una dinámica de equipo saludable, sino que tampoco había ninguna relación de base para navegar el dilema de la capacidad y representación que se nos estaba planteando.
5. De manera consciente, estaba intentando evitar caer en la suposición de que sólo por que soy Negro y la ponente es Negra, yo debía ser el único intérprete.
6. ¿Cómo enfoco el tema de alineamiento de raza y cultural sin reducir la compatibilidad del intérprete sólo a que las "pieles coinciden"?
7. ¿Cómo abordar este debate tan matizado con el equipo, teniendo en cuenta las implicaciones de género y a riesgo de parecer condescendiente y paternalista en la dinámica del equipo?
8. ¿Cómo navegar las demandas cognitivas, emocionales y psicológicas de la situación, teniendo en cuenta que mis compañeras de equipo son tres intérpretes femeninas Blancas y que pueden sentir que me están incluyendo de manera simbólica, lo que podría afectar al flujo de trabajo adecuado para el equipo?

Esta situación resalta la complejidad de la representación, compatibilidad y expectativas dentro de un equipo de interpretación, sobre todo en espacios con mucha visibilidad. Nos surgen preguntas importantes respecto al equilibrio entre las decisiones logísticas y la dinámica interpersonal de forma que se respeten tanto las necesidades de los consumidores Sordos como la integridad del proceso de interpretación. También resalta las desigualdades en los procesos de contratación y cómo esto pone al equipo de interpretación en un estado de estancamiento - donde puede que no se cumplan las necesidades del solicitante, incluso habiéndolas indicado desde un primer momento.

Navegando el Dilema del "Sí" y el "No"

Es un honor cada vez que tenemos la oportunidad de representar a individuos con identidades similares o con experiencias vitales comunes. Cuando recibimos estas solicitudes tan específicas, queda claro que el deseo del consumidor es poder mostrarse de la manera más auténtica a través de nuestra interpretación, sin poner en compromiso el mensaje. Estas solicitudes también son (o deberían ser) esas raras oportunidades en las que debemos darle prioridad a intérpretes marginalizados o infrarrepresentados para participar en espacios donde, de otra manera, no se puede garantizar su presencia. Cuando tenemos múltiples identidades y características interseccionales que se alinean con los consumidores, también nos da la oportunidad de disminuir el velo de las barreras de comunicación a nivel lingüístico, cultural, social y otros que muchas veces impiden que los consumidores Sordos sean ellos mismos y puedan mostrar su verdadera personalidad en ciertos espacios. Aunque mantengamos y honremos la belleza de la representación, hay otros factores (por ej. las capacidades requeridas) que no deberíamos ignorar. A la hora de aceptar o rechazar un trabajo, los intérpretes deben sopesar algunas de las siguientes consecuencias:

Las Consecuencias de Rechazar

1. Se corre el riesgo de ser alienados o de perder oportunidades profesionales.
2. El solicitante puede sentir que no se honran sus deseos.
3. Hay un impacto negativo en la confianza y visibilidad de los profesionales infrarrepresentados.

Nuestra presencia en ciertos espacios es tan rara, que casi siempre se espera que demos la cara y, si no lo hacemos, se ve como un desaire a nivel personal. Es cultural. Es un honor, pero también es agotador.

Las Consecuencias de Aceptar

1. Los individuos infrarrepresentados corren el riesgo de agotamiento.
2. Incrementa la labor emocional y el agotamiento físico/psicológico.
3. Hay un desgaste potencial de las capacidades



VOCES DESDE EL CAMPO DE ACCIÓN: El Hombre del "Sí"

Me asignaron para interpretar un panel/taller presentado por ponentes de diferentes países, culturas, religiones y ambientes - todas personas de color. Mi equipo consistía en una intérprete femenina Blanca altamente capacitada con mucha más experiencia que yo. Habíamos trabajado juntos una vez en el pasado y hacíamos buen equipo. Decidimos, viendo los requisitos y duración del trabajo, trabajar en intervalos de 15 minutos cada uno.

Todo iba bien durante las presentaciones y debates hasta que mi 3er o 4o intervalo de 15 minutos estaba finalizando. El siguiente presentador era un hombre Negro y, justo cuando mi equipo iba a darme el relevo, me pidió - delante de todo el mundo- si podía quedarme e interpretar para él. Acepté sin dudar. Su presentación duró unos 15-20 minutos. Al terminar, la siguiente ponente, una mujer Negra, también me pidió que interpretase para ella - de nuevo, públicamente. Dije que sí, por supuesto. Antes de darme cuenta, llevaba casi una hora interpretando sin descanso. Aunque mi equipo me estaba apoyando y estaba pendiente de mí, lo único que podía hacer era transmitir desde el fondo de la sala. Llegados a ese punto, mi capacidad estaba muy mermada, pero en ese momento sentía que la representación era más importante que tomarme un descanso. Seguí sin pensarlo demasiado y no fue hasta que terminó la sesión, cuando el grupo tomó un descanso, que mi equipo me comentó "¿Sabes que has estado ahí más de una hora?" Estaba en shock, y sólo entonces me di cuenta del agotamiento de mis capacidades y el impacto que estaba teniendo.



Factores a considerar:

1. Teníamos información básica demográfica y profesional sobre los ponentes antes del evento, pero la profundidad y los detalles de sus historias personales sólo se hicieron evidentes una vez que empezamos a interpretar.
2. Mi equipo estaba altamente cualificado y teníamos un buen plan de trabajo que nos estaba funcionando a los dos.
3. No anticipamos que los consumidores harían peticiones espontáneas y en público que nos iban a trastocar los planes.
4. ¿Qué impacto hubiese tenido si le hubiese dado prioridad a mi capacidad frente a la representación en ese momento?
5. ¿Con cuánta frecuencia creen que aquellos consumidores oyentes Negros tienen acceso a intérpretes Negros para que literalmente aprovechen la oportunidad - delante de todo el mundo - de que sus palabras salgan de unas manos Negras?



En aquel momento, la importancia de la representación - y la necesidad de dar la cara en esa ocasión - sobrepasó a mi capacidad. Aún así, esa experiencia me hizo reflexionar profundamente sobre cómo nuestra capacidad profesional se cruza con la importancia de la representación y el papel tan único y poderoso que interpretamos en esos espacios.

Microagresiones y Su Impacto en Nuestra Capacidad

Por parte de los Consumidores y miembros del equipo, incluidos pero no limitados a:

- Suposiciones
- Prejuicios
- Comportamientos irrespetuosos
- Minar las competencias de uno
- Exclusión
- Falta de Apoyo

VOCES DESDE EL CAMPO DE ACCIÓN: "El Infractor Reincidente"

Yo era uno de los cuatro intérpretes asignados para interpretar de ASL a Inglés en una reunión de una junta en una conferencia nacional durante todo un día y durante el transcurso de 3 días con el mismo equipo. Era el único intérprete Negro en el equipo que iba a interpretar para esa junta. En el primer día de trabajo, nos reunimos una hora antes para preparar al equipo y ver cómo íbamos a trabajar juntos. Expliqué que pensaba que deberíamos trabajar en colaboración, como un equipo de 4 miembros y que todo el mundo estuviese dispuesto a apoyarnos unos a otros ya que la agenda estaba bastante apretada, en lugar de trabajar por intervalos de tiempo y con apoyo de un sólo miembro del equipo.

Nos sentamos a revisar la agenda para el primer día y hablar sobre cómo nos dividiríamos el trabajo y darnos apoyo. Una de las intérpretes indicó sus preferencias y que el trabajo se "asignase" en función de qué persona Sorda estaría presentando desde el escenario, alternando entre ella misma y los otros dos intérpretes Blancos del equipo. En la tercera hora del programa, saldría al escenario un presentador Negro Sordo y la intérprete me señaló para indicar que ésa sería la primera oportunidad que tendría para trabajar en la rotación del equipo.



La miré y le dije "Hoy no nos vamos a comportar así (la típica suposición de los intérpretes Blancos de que los intérpretes Negros sólo pueden trabajar con personas Negras Sordas)" y que además "Puedo trabajar con cualquier persona Sorda, igual que el resto del equipo". Ella quedó desconcertada y daba la impresión de que mi comentario le había dolido. A esto, le dije que podíamos empezar de nuevo y dividir el trabajo de manera equitativa. Se enojó visiblemente. Después indicó que prefería trabajar en equipos de dos intérpretes en lugar de equipos de cuatro.

Seguimos adelante con el plan de trabajar en equipos de dos, alternando entre los equipos a intervalos de 15 minutos. Sin embargo, cada vez que salía un presentador Negro Sordo al escenario, aunque les "tocase" a ella y su equipo, me lanzaba miradas preguntando si debería/podría interpretar yo. Cada vez que nos "tocaba" a mi equipo y a mí y salía un presentador Blanco Sordo al escenario, empezaban a gritar o a teclear información en nuestro documento antes de tiempo cuando era mi turno de interpretar al Inglés. Después de una jornada de 7 horas, se me acercó y me dijo "Creo que mi comportamiento ha podido ser migroagresivo, pero no ha sido mi intención. Si así ha sido, te pido disculpas." Aún nos quedaban dos días de trabajo juntos.

Factores a considerar:

1. Las microagresiones no son sólo palabras, sino también acciones. Las microagresiones siguen siendo microagresiones, ya sean intencionadas o no
2. Muchas veces nos vemos en la complicada situación de tener que decidir si le llamamos la atención a nuestros colegas, compañeros o consumidores por sus actos y defendernos (a nuestros equipos y/o consumidores) sabiendo que puede tener un impacto negativo en la dinámica de los equipos.
3. Continuamente, nuestros equipos asumen que somos incompetentes hasta que nos demostramos lo contrario a nosotros mismos e, incluso así, puede que no sea suficiente.
4. A menudo vemos a nuestros equipos Blancos asumir un papel de observador y tenemos que navegar nuestra decepción para que no interfiera en nuestra dinámica de equipos. Sin embargo, esto puede perjudicar la confianza que tenemos en nuestro equipo y que darán la cara por nosotros durante un trabajo si fuera de él no lo hacen.
5. Cuando un equipo está constantemente retando tu trabajo de manera indirecta, requiere de confianza en uno mismo y sus capacidades para no empezar a cuestionar cada aspecto de tu trabajo a la vez que intentas dar lo mejor de ti para el/los consumidor/es.



VIII. Moviéndonos hacia delante

Hay que equilibrar la Representación y la Capacidad – Tener ambos en cuenta a la hora de montar un equipo. No sabemos lo que le ha costado a tus colegas poder venir ni lo que les supone hacer el trabajo.

Analiza la Situación – Cuando sea apropiado y factible, colabora con los consumidores Sordos para tener en cuenta:

- Los resultados deseados (para todos los consumidores)
- Contexto del trabajo
- Capacidad del intérprete
- Necesidad de representación

Forma Relaciones, No Sólo Alineaciones

Subcontratar un trabajo no es siempre la solución. Establece conexiones con entidades de confianza que puedan cumplir eficazmente con las necesidades que uno no puede.

La Transparencia es Importante

Tener conversaciones abiertas con los consumidores, equipos y entidades contratantes sobre representación y capacidad.

Pista: esto requiere de un nivel basal de autoconciencia y voluntad de poner nuestro ego a un lado

Más allá de la Superficie

Las decisiones organizativas no se pueden reducir a un sólo factor – ni las habilidades ni la competencia cultural son suficientes por sí solas. Ambas deben trabajar en tándem, junto con otras consideraciones para asegurar resultados efectivos y equitativos. La presencia de una "representación compatible" no disminuye la responsabilidad de los intérpretes que no son BIPOC. Una identidad o cultura compartida no sustituyen a una responsabilidad compartida – cada miembro del equipo debe contribuir de manera completa.

El Trabajo no es Gratis

Educar a los equipos no BIPOC sobre el trabajo lleva su tiempo y su energía. Si no estás dispuesto a pagar por ese trabajo, no cargues a tu equipo con la responsabilidad de educarte.

Acción sobre Óptica

Hay que implementar estrategias para crear espacios inclusivos y efectivos que prioricen la habilidad, el apoyo y la representación verdadera

