



LA DISONANCIA COGNITIVA + EL FALSO ALIADO

Kenton Myers & Gloshanda Lawyer



“

“Hazlo lo mejor que puedas, hasta que sepas más. Entonces, cuando sepas más, hazlo mejor.”

- Maya Angelou

”

A día de hoy, nosotros (intérpretes, promotores del/en el campo de la interpretación, agencias de intérpretes y entidades contratantes) deberíamos saber más y trabajar mejor de manera colectiva para instaurar cambios sistémicos que mejoren el campo de la interpretación de la lengua de señas. A pesar de la cantidad de diálogo, publicaciones, talleres, seminarios por internet (webinars) y conferencias, es evidente que el concepto de alianza verdadera en el campo de la interpretación continúa sin definirse, lo que se materializa en su ejecución. Un ejemplo de esta ejecución generalizada se ve claramente en la selección y asignación de intérpretes. Ese concepto de que cualquier intérprete es mejor que ninguno ya no vale como excusa, sobre todo cuando el mismo proceso de selección de intérpretes puede perpetuar el daño a los profesionales y comunidades a las que servimos. Como intérpretes Negros, sólo podemos imaginar la sensación de privilegio que acompaña a la capacidad de aceptar sin problema cualquier trabajo bajo la presunción de que uno posee el "conjunto de habilidades necesarias". Esto hace que nos preguntemos: ¿cuándo dejaremos a un lado la mera habilidad y disponibilidad y empezaremos a tener en cuenta de manera genuina aspectos como la cultura, representación, óptica y oportunidades para las comunidades marginalizadas en nuestros procesos de toma de decisiones?

LA DISONANCIA COGNITIVA

Es un fenómeno psicológico caracterizado por la incomodidad que siente una persona por la tensión, choque o discordancia entre sus valores o creencias y su comportamiento. A menudo, las personas optan por alterar su comportamiento, valores o creencias en un esfuerzo por aliviar esa incomodidad.

Ejemplos de Disonancia Cognitiva en el campo de la Interpretación de Lengua de Señas:

Un intérprete que no es negro acepta un trabajo sobre cómo desenmascarar el racismo en los estándares profesionales, presentado por un conferenciante negro, racial y culturalmente sureño (comportamiento), claramente sin tener conocimiento de lo que significa ser negro en los Estados Unidos (cognición)

Un intérprete que se autoproclama como aliado, es testigo del daño/opresión (por ej. de prácticas empresariales dudosas, de restarle prioridad a grupos/intérpretes minoritarios, etc.) que lleva a cabo un "amigo" (comportamiento) sabiendo que ese comportamiento está mal, es dañino y que deberían llamarle la atención y/o intervenir (cognición)

Un intérprete acepta un trabajo para trabajar con personas sordas + oyentes de otros países específicos, diferentes de EEUU (comportamiento) sin conocimiento de sus orígenes o experiencias y muestra opiniones xenófobas con comentarios tales como que "los extranjeros tienen acentos y no los entiendo" (cognición)

Una agencia de intérpretes indica que creen en motivar a los intérpretes 'marginalizados' (cognición) y, sin embargo, continúa enviando solicitudes de trabajo a intérpretes no BIPOC o de grupos privilegiados independientemente de sus cualificaciones o aptitudes, lo que lleva a que no se establezcan relaciones significativas con intérpretes de comunidades marginalizadas aparte de en los "festivos" propios de cada cultura (comportamiento)



Es descorazonador ver comportamientos contradictorios a puertas cerradas, donde supuestos aliados muestran un apoyo público falso sólo de palabra que sirve, primordialmente, a sus propios intereses, mientras que se fracasa a la hora de contribuir de manera significativa a la causa que dicen apoyar.

Las entidades contratantes tampoco son inmunes a la disonancia cognitiva. Esa intersección entre no tener en cuenta la experiencia del consumidor y la sensibilidad cultural en aras de una ganancia económica, en realidad está encubriendo unas prácticas de planificación descuidadas e insensibles. Estas entidades tienen la misma responsabilidad cuando fracasan a la hora de asignar intérpretes de manera proactiva para trabajos que pertenecen a grupos culturales, lingüísticos o raciales específicos. Recurrir a una solución de último minuto para los intérpretes, suele tener consecuencias negativas asociadas, incluyendo pero no limitadas a:

1. La limitación de tiempo disponible para que un intérprete BIPOC evalúe su idoneidad y se prepare a conciencia puede comprometer de manera significativa su rendimiento ya que estas oportunidades no se han ofrecido tradicionalmente a intérpretes BIPOC. Esto da como resultado un desafío considerablemente mayor que en el caso de sus compañeros que no son BIPOC.
2. La explotación de los límites de tiempo por parte de los coordinadores para justificar un esfuerzo lastimoso, van acompañados a menudo de frases como "No hay intérpretes BIPOC disponibles" para poder ocultar el hecho de disponer de pocos o ningún intérprete BIPOC, lo que lleva a marginar aún más a estos intérpretes, relegándoles a una situación de "cuando sean necesarios".
3. Fallos a la hora de tener en cuenta factores más allá de lo visible, como el color de la piel, género o alineación de identidad.
4. El daño emocional y psicológico tan significativo en las comunidades afectadas cuando se encuentran de manera repetida con estas prácticas, lo que a su vez repercute en su confianza e implicación con intérpretes de cualquier entorno, incluso aquellos que ni siquiera fueron considerados para el trabajo.



El abordaje de estos problemas va más allá de la planificación de tareas; implica reconocer que hay unas implicaciones y responsabilidades más amplias asociadas con los procesos de selección de intérpretes.

El campo de la interpretación sigue virando hacia la profesionalización, de ahí nuestros esfuerzos para dismantelar y desaprender todos estos sistemas y comportamientos tan enquistados. En este aspecto, las conversaciones incómodas son necesarias, pero sólo suponen los primeros pasos. Más allá de expresar nuestra preocupación, sigue siendo imperativo para nosotros actuar de manera proactiva cuando somos testigos de injusticias. Estas acciones son fundamentales a la hora de cultivar un ambiente de trabajo más armonioso que acoja la diversidad dentro de las plantillas.

Básicamente, el problema de la disonancia cognitiva en el campo de la interpretación de la lengua de señas proviene de la brecha entre saber más y hacerlo mejor y el impacto tan desproporcionado que tiene en las comunidades marginalizadas. Si crees que tu esfuerzo es lo suficientemente bueno, te retamos a que lo hagas aún mejor actuando de manera proactiva para prevenir el daño en lugar de actuar de manera reactiva para rectificarlo. Nosotros también afrontaremos este reto. Mientras tanto...¡no nos tomes por tontos!

