

Un iniciador de conversación

Las personas negras, indígenas y de color (BIPOC por sus siglas en inglés): La experiencia del intérprete BIPOC

La inclusión simbólica (Tokenism) y explotación de nuestras identidades

Escrito por Kenton Myers & Gloschanda Lawyer



Preparando el escenario

Definiciones



Inclusión simbólica (Tokenism):

la práctica de hacer sólo un esfuerzo superficial o simbólico para ser inclusivo con los miembros de los grupos minoritarios, especialmente mediante el reclutamiento de personas de grupos subrepresentados con el fin de dar la apariencia de igualdad racial, de género o de discapacidad dentro de un lugar de trabajo o contexto educativo.



Explotación de Nuestras Identidades:

la explotación con el propósito de atacar a una persona o grupo, difundir la discordia y/o dar un ejemplo negativo con el fin de excluir o disuadir a otros en el grupo de participar.

El acrónimo BIPOC puede ser controvertido ya que descentraliza las experiencias únicas de un grupo marginado específico y presenta las experiencias de todas las personas no blancas como una y la misma. Teniendo esto en cuenta, hemos decidido usar 'BIPOC' en este iniciador de conversación para demostrar la experiencia unificada que muchos intérpretes no blancos han tenido con la Inclusión simbólica y la explotación de sus identidades.

El propósito de este documento no es atacar ni ofender, sino más bien "invitar" a las entidades de contratación e incluir a las comunidades de sordos e intérpretes para participar en conversaciones difíciles que, a su vez, conducirán a colaboraciones/interacciones más transparentes y auténticas entre nuestros colegas y compañeros.

El contenido que presentamos no es de ninguna manera una lista exhaustiva de las experiencias de los intérpretes BIPOC. La esperanza es que al leer este documento, el lector se autoanalice en profundidad y/o a su organización para abordar las prácticas que sostienen o promueven la inclusión simbólica y la explotación de los intérpretes BIPOC. Abordar algunas de las cuestiones descritas en este documento puede causar incomodidad para aquellos que han sido privilegiados y/o elevados dentro de la profesión de interpretación. Los intérpretes que no son BIPOC han ocupado históricamente espacios para los que no son apropiados porque han tenido el privilegio de hacerlo con poca o ninguna consecuencia o repercusión. Ahora, a medida que muchas entidades han dado muchos pasos hacia la diversidad, la equidad y la inclusión, este privilegio se ha puesto en tela de juicio. Por lo tanto, abordar la inclusión simbólica y la explotación también puede requerir que los intérpretes que no son BIPOC reconozcan 1) cuando su privilegio les ha dado acceso ventajoso a espacios y oportunidades, y 2) la importancia de renunciar a las oportunidades (y establecer por qué) para obligar a las entidades de contratación a una acción más equitativa.

Las oportunidades para los intérpretes BIPOC siempre han sido desproporcionadas con respecto a las de nuestros colegas no BIPOC antes del COVID y el panorama actual de los movimientos sociales. Con un cambio drástico a un mundo virtual, los intérpretes BIPOC en todo el mundo de repente se volvieron accesibles para entidades, empresas y organizaciones que anteriormente, por diversas razones, proporcionaban pocos o ninguno, trabajos a los intérpretes BIPOC. Este énfasis desplazado hacia la interpretación virtual abrió una miríada de posibilidades para que las entidades de contratación se volvieran más diversas en la provisión de acceso culturalmente apropiado. Sin embargo, debemos reconocer que la inclusión simbólica enmascarada como diversidad es cíclicamente problemático. Uno de los impactos de la inclusión simbólica ha sido la carga indebida impuesta a los intérpretes BIPOC, evidente por el aumento de la atención de los medios de comunicación en torno a movimientos sociales como Black Lives Matter (Las Vidas Negras Importan), Dakota Access Pipeline protests (Las protestas del oleoducto Dakota Access), la reforma de DACA, Stop Asian Hate (Detenga el odio asiático), etc. Aunque una mayor representación de los intérpretes BIPOC es un cambio positivo, debemos considerar su experiencia, conocimientos y familiaridad con el contenido. A menudo, los intérpretes BIPOC se reducen a una simple coincidencia de piel en la siguiente fórmula: Hombre sordo negro = Intérprete masculino negro o BIPOC / contenido relacionado con la justicia social = Intérprete BIPOC, simplemente reduciendo la selección del intérprete al color de su piel, lo cual es problemático por varias razones. Este documento no es una lista de las acciones que las entidades deben evitar, sino que nuestro objetivo es ayudarlos a ellos o a usted a ir más allá de la inclusión simbólica y proporcionar consideraciones para tomar decisiones sobre la idoneidad del intérprete para todas las solicitudes de trabajo, no solo para aliviar las presiones sociales o mejorar la óptica.

I. Consideración

La privación histórica y actual de oportunidades de los intérpretes BIPOC yuxtapuestos por los criterios de evaluación más estrictos de nuestras habilidades / competencias (doble estándar)

I. Impacto

- A** Representación inferior de los intérpretes BIPOC en el campo
- B** Falta de exposición a otros intérpretes BIPOC
- C** Falta de tutoría culturalmente apropiada
- D** Oportunidades limitadas en una variedad de entornos de trabajo para madurar en el desarrollo de habilidades

El efecto de goteo de la subrepresentación

Los intérpretes BIPOC comprenden sólo un pequeño porcentaje de intérpretes profesionales que trabajan / certificados en los Estados Unidos. La privación de oportunidades y la tutoría culturalmente relevante dan forma a su crecimiento profesional y desarrollo de habilidades. La mayoría (no todos) no tienen la suerte de beneficiarse de los mentores BIPOC y muchos ni siquiera estuvieron expuestos a otros intérpretes BIPOC hasta COVID. Estos mismos intérpretes son empujados a trabajos de interpretación virtuales muy públicos bajo el pretexto de ser una "selección culturalmente apropiada", cuando históricamente no se les ha brindado la oportunidad de desarrollar las herramientas o tener la exposición para prepararse adecuadamente para tal trabajo de cara al público. A su vez, tienen que aprender en el trabajo a expensas de los consumidores y su propia reputación. Esto podría tener un efecto dominó negativo, dañando la autoestima del intérprete, su confianza y su rendimiento, lo que podría retrasar cualquier intento de certificarse, si es que hay alguno. Esto también puede impedir que otros intérpretes BIPOC acepten trabajos similares, por miedo a ser ridiculizados por sus compañeros, comunidades y clientes a los que prestan servicio.

La solicitud para un intérprete BIPOC

En un esfuerzo por andar a la ligera, todas las solicitudes para las que un intérprete blanco no es ideal se ofrecen a los intérpretes BIPOC. Aunque la necesidad de intérprete culturalmente y contextualmente apropiado es extremadamente evidente, la solicitud es enviada por las entidades de contratación como una "Solicitud para intérprete BIPOC". Esto puede ser poco atractivo, especialmente después de analizar la solicitud al darse cuenta de que por el uso del término BIPOC en realidad se refiere a un intérprete de un grupo cultural muy específico

Un Ejemplo:

Tema: Solidaridad Asiático/Asiático-Americano

Solicitud enviada a intérpretes: Buscando 2 intérpretes **BIPOC**

Intérpretes asignados: Intérprete femenina negra, Intérprete masculino puertorriqueño

El uso de BIPOC para reemplazar a un grupo étnico y/o racial específico es una manifestación de esencializar a todos los intérpretes no blancos. ¡Eso hay que cambiarlo! Por lo tanto, es importante al revisar las solicitudes de intérpretes que las entidades de contratación hagan su debida diligencia (por ejemplo, hacer las preguntas correctas ampliando su alcance más allá del perfil racial; ser específico sobre la experiencia, las calificaciones y el conjunto de habilidades necesarias del intérprete) para aumentar la posibilidad de asignar al intérprete más apropiado al trabajo.

II. Consideración

Muchas agencias de interpretación priorizan la óptica y la percepción pública de tener un equipo diverso sobre el beneficio de la comunidad. A menudo examinan y delegan el trabajo para los intérpretes BIPOC sin tener en cuenta nuestras habilidades y adecuación lingüística, lo que reduce nuestro valor a una simple coincidencia de piel.

II. Impacto

- A** Los intérpretes BIPOC son pasados por alto para oportunidades de trabajo fuera de los meses de celebración como la Historia Negra, la Herencia Latina y los Pueblos Indígenas, cuando están inundados de solicitudes de trabajo basadas únicamente en una coincidencia de piel, pero no en habilidades, experiencia, competencia o idoneidad. Esto es inclusión simbólica, sea intencional o no.
- B** Aunque aparentemente bien intencionado, esto puede ser desencadenante para muchos intérpretes BIPOC que normalmente NO son llamados a trabajar con estos mismos clientes, en estos mismos espacios, fuera de los 28-31 días antemencionados. Pone en tela de juicio los motivos e intenciones del solicitante que a menudo se interpretan como insinceros porque esperan hasta que nos necesitan en lugar de cultivar y nutrir relaciones durante todo el año.
- C** Aunque es extremadamente importante que las comunidades de sordos e intérpretes BIPOC tengan representación, no debe suceder a expensas de ninguna de las dos.

A los intérpretes BIPOC, ¡Entre todos podemos!

La carga que llevamos

Hay una inmensa cantidad de presión sobre los intérpretes BIPOC en espacios mixtos, pero a menudo estas presiones no se discuten abiertamente. Aunque puede percibirse como un "espacio más seguro", viene con un conjunto completamente diferente de desafíos. Como intérpretes BIPOC, hemos sido adoctrinados para creer que tenemos que trabajar el doble de duro para obtener la mitad de lo que nuestros colegas no BIPOC reciben automáticamente. Pero, ¿cómo hacemos ese trabajo y nos elevamos colectivamente unos a otros en el proceso?

La importancia de la solidaridad/apoyo

Hay intérpretes BIPOC que no han estado expuestos a otros intérpretes BIPOC hasta el inicio del COVID, cuando los espacios virtuales hicieron posibles oportunidades de trabajo más allá de nuestras ubicaciones físicas. Los intérpretes sin colegas BIPOC han sido condicionados a sentir que tienen que demostrar su valor en espacios no BIPOC, lo que puede conducir a inseguridades sobre su identidad y habilidades. Cuando entran en los espacios BIPOC, a veces sus inseguridades se exageran y la presión para "hacerse conocido y relucir sus destrezas" aumenta porque sienten la necesidad de demostrar su valor ante su propia comunidad, también. En los espacios BIPOC, la interdependencia, la solidaridad y la confianza son valores que deben elevarse; sin embargo, los traumas profesionales que experimentan los intérpretes BIPOC en espacios no BIPOC frecuentemente les impiden apoyarse en los valores antemencionados.

Algunas formas de encarnar estos valores son:

- Comunicación abierta con las acciones correspondientes que enfatizan que es un espacio de apoyo
- Abordar la mentalidad de cangrejo
- Responsabilizarse unos a otros de una manera amorosa y edificante

Rechazar la explotación de nuestras identidades

Nuestras identidades pueden ser utilizadas no solo como desventajas sino también como insignias para incluirnos simbólicamente, dependiendo de los espacios en los que estamos trabajando. Muchas veces trabajamos en espacios donde nuestras identidades se convierten en justificación para implementar estándares de desempeño más altos y una menor tolerancia a los errores que nos niegan oportunidades futuras de crecimiento / mejoría. Este es nuestro llamamiento a la solidaridad entre los intérpretes sordos y oyentes BIPOC. Siempre que sea posible, debemos resistir a los espacios y entidades que explotan nuestras identidades y debemos asegurarnos de no volver a promulgar estas prácticas entre nosotros.

Escrito por Kenton Myers & Glosanda Lawyer

Patrocinado por M&N Language Services, LLC & COCOA Language, Advocacy and Consulting, LLC

Revisado por Letitia Nadine Bynoe, Benny Llamas y Tiffany Hill