¿Por qué se sienten amenazados por la diversidad?

escrito por Luis Miralles | 28 de junio de 2024



Décadas de investigación psicológica muestran claramente que la diversidad es beneficiosa para las organizaciones, las comunidades, la educación y la sociedad en su conjunto (Gomez, L. E., & Bernet, P., Journal of the National Medical Association, Vol. 111, No. 4, 2019; Palid, O., et al., International Journal of STEM Education, Vol. 10, No. 2, 2023)

Hace unos días, compartí en un **breve artículo** la definición de diversidad, equidad e inclusión, entre otras claves que el Dr. Robert Sellers señaló en una entrevista para la Asociación Americana de Psicología (APA). El aumento del discurso de odio preocupa a la comunidad científica y a las personas que queremos un mundo justo e igualdad de oportunidades para todas las personas. Hoy profundizaremos un poco más de la mano del director científico de la APA, el **Dr. Mitch Prinstein**, y el **panel de personas expertas organizado por la APA** en abril de 2023.

¿Por qué algunas personas se sienten amenazadas por las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión?

- **Porque no entienden los objetivos**: Puede existir la percepción de que dichas iniciativas proporcionan ventajas injustas en lugar de abordar desventajas sistémicas. Dicha percepción se alimenta con el discurso de odio y, en ocasiones, con bulos y noticias falsas.
- **Por miedo a que se les etiquete o se les acuse**: Algunas personas pueden experimentar un miedo palpable a que participar en discusiones o programas relacionados con la equidad, diversidad e inclusión les pueda llevar a recibir acusaciones de racismo o discriminación, afectando su autoimagen y reputación. Este miedo puede obstaculizar conversaciones y acciones constructivas para promover la diversidad y la inclusión.
- **Por el contexto histórico y el racismo sistémico**: Reconocer las injusticias pasadas y su impacto en las desigualdades actuales puede desafiar creencias y actitudes establecidas. Si no hay un diálogo orientado al entendimiento, las personas tienden a evitar dicho desafío.
- **Por barreras institucionales**: Entornos tóxicos dentro de las instituciones pueden representar barreras para participar en esfuerzos de equidad, diversidad e inclusión. En tales casos, las personas pueden sentirse obligadas a abandonar estos entornos para priorizar su bienestar y alinearse con entornos más inclusivos.
- **Por barreras psicológicas**: Las barreras psicológicas,

como el miedo a ser percibido como racista o enfrentar conversaciones incómodas, pueden impedir que las personas participen activamente en iniciativas de equidad, diversidad e inclusión.

- **Por falta de representación y de educación inclusiva**: La ausencia de representación y de educación inclusiva puede afectar negativamente a las personas, llevando a sentimientos de exclusión y obstaculizando el sentido de pertenencia y logro, particularmente para los grupos marginados.
- **Por las dinámicas de poder**: Las dinámicas de poder dentro de las organizaciones, incluyendo el acceso al poder simbólico o formal, pueden influir en las actitudes hacia las iniciativas de equidad, diversidad e inclusión. Comprender y aprovechar estas estructuras de poder estratégicamente puede afectar al éxito de dichas iniciativas.

Fomentar el diálogo abierto, la educación sobre el contexto histórico de la desigualdad y abordar los problemas sistémicos antes de profundizar en la psicología individual puede ayudar a que las personas se sientan más seguras al participar en conversaciones sobre equidad, diversidad e inclusión. Desde la educación, son cada vez más los centros que organizan sistemáticamente espacios en los que el alumnado puede establecer un diálogo igualitario, orientado al entendimiento pero valorando las diferentes opiniones sobre los temas que más nos preocupan. ¿Quieres conocer una de las maneras más efectivas de conseguirlo?

PS: No olvides que puedes leer el artículo anterior en este enlace.

[Imagen: Freepik]