Per què se senten amenaçats per la diversitat?

written by Luis Miralles | 28 de June de 2024



Dècades d'investigació psicològica mostren clarament que la diversitat és beneficiosa per a les organitzacions, les comunitats, l'educació i la societat en el seu conjunt (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)

Fa uns dies, vaig compartir en un **breu article** la definició de diversitat, equitat i inclusió, entre altres claus que el Dr. Robert Sellers va assenyalar en una entrevista per a l'Associació Americana de Psicologia (APA). L'augment del discurs d'odi preocupa la comunitat científica i a les persones que volem un món just i igualtat d'oportunitats per a totes les persones. Hui aprofundirem un poc més de la mà del director científic de l'APA, el **Dr. Mitch Prinstein**, i el panell de **persones expertes organitzat per l'APA a l'abril de 2023**.

Per què algunes persones se senten amenaçades per les

iniciatives de diversitat, equitat i inclusió?

- **Perquè no entenen els objectius**. Pot existir la percepció que estes iniciatives proporcionen avantatges injustos en lloc d'abordar desavantatges sistèmics. Esta percepció s'alimenta amb el discurs d'odi i, a vegades, amb faules i notícies falses.
- **Per por de que se'ls etiquete o se'ls acuse**. Algunes persones poden experimentar una por palpable al fet que participar en discussions o programes relacionats amb l'equitat, diversitat i inclusió els puga portar a rebre acusacions de racisme o discriminació, afectant la seua autoimatge i reputació. Esta por pot obstaculitzar converses i accions constructives per a promoure la diversitat i la inclusió.
- **Pel context històric i el racisme sistèmic**. Reconéixer les injustícies passades i el seu impacte en les desigualtats actuals pot desafiar creences i actituds establides. Si no hi ha un diàleg orientat a l'enteniment, les persones tendixen a evitar este desafiament.
- **Per barreres institucionals**. Entorns tòxics dins de les institucions poden representar barreres per a participar en esforços d'equitat, diversitat i inclusió. En tals casos, les persones poden sentir-se obligades a abandonar estos entorns per a prioritzar el seu benestar i alinear-se amb entorns més inclusius.
- **Per barreres psicològiques**. Les barreres psicològiques, com la por de ser percebut com a racista o enfrontar converses incòmodes, poden impedir que les persones participen activament en iniciatives d'equitat, diversitat i inclusió.
- **Per falta de representació i d'educació inclusiva**.

L’absència de representació i d’educació inclusiva pot afectar negativament les persones, portant a sentiments d’exclusió i obstaculitzant el sentit de pertinença i assoliment, particularment per als grups marginats.

- **Per les dinàmiques de poder**. Les dinàmiques de poder dins de les organitzacions, incloent-hi l’accés al poder simbòlic o formal, poden influir en les actituds cap a les iniciatives d’equitat, diversitat i inclusió. Comprendre i aprofitar estes estructures de poder estratègicament pot afectar l’èxit d’estes iniciatives.

Fomentar el diàleg obert, l’educació sobre el context històric de la desigualtat i abordar els problemes sistèmics abans d’aprofundir en la psicologia individual pot ajudar al fet que les persones se senten més segures en participar en converses sobre equitat, diversitat i inclusió. Des de l’educació, són cada vegada més els centres que organitzen sistemàticament espais en els quals l’alumnat pot establir un diàleg igualitari, orientat a l’enteniment però valorant les diferents opinions sobre els temes que més ens preocupen. Vols conéixer una de les maneres més efectives d’aconseguir-ho?

PS: No oblides que pots llegir l’article anterior en este enllaç.

[Imatge: Freepik]