

GUÍA PASO A PASO PARA CONVERTIRSE EN UNA ORGANIZACIÓN ANTIRRACISTA



FINGAL
INTEGRATION

**Comhairle Contae
Fhine Gall**
Fingal County
Council



**Consejo
de Inmigración
de Irlanda**

¿QUÉ ES EL RACISMO?

Se habla de racismo cuando un individuo, grupo, estructura o institución abusa intencionadamente o no de su poder en detrimento de otras personas debido a su origen racial real o percibido.

El racismo en Irlanda se presenta de muchas formas, algunas de las cuales están influidas por el racismo mundial, mientras que otras son más específicas del contexto irlandés. Los siete aspectos del racismo en Irlanda son el racismo contra los negros, el racismo contra los inmigrantes, el racismo contra los gitanos, el racismo contra los musulmanes (islamo-fobia), el racismo contra los judíos (antisemitismo), el racismo contra los inmigrantes (xenofobia) y el racismo de género, que es una experiencia simultánea de racismo y sexismo (Irish Network against Racism-Responding to Racism).

El racismo puede ser individual, estructural, institucional e histórico, intencionado o no, y puede tener graves repercusiones en la salud y el bienestar de quienes lo padecen.

El racismo en el lugar de trabajo puede manifestarse de muchas formas, ya sea a través de comentarios y expresiones racistas o mediante políticas o prácticas discriminatorias.

FUNDAMENTACIÓN

CONTEXTO JURÍDICO:

Existen dos leyes fundamentales que los empresarios están obligados a respetar en relación con el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo: La Ley de Igualdad en el Empleo de 1998 y la Ley de Igualdad de 2000. La Ley de Igualdad en el Empleo de 1998 prohíbe determinados tipos de discriminación en el empleo en los sectores público y privado, y la Ley de Igualdad de 2000 prohíbe el racismo y la discriminación más allá del lugar de trabajo e incluye la prestación y el suministro de bienes y servicios en el ámbito público. Los empresarios tienen la obligación de respetar ambas leyes, que prohíben la discriminación por los siguientes nueve motivos: Sexo, estado civil, situación familiar, edad, discapacidad, orientación sexual, raza, religión y pertenencia a la comunidad itinerante.

EL DEBER DEL SECTOR PÚBLICO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS E IGUALDAD

El Deber del Sector Público en materia de Derechos Humanos e Igualdad es una obligación legal de los organismos públicos de eliminar la discriminación, promover la igualdad de oportunidades y proteger los derechos humanos de empleados y usuarios de servicios. Este deber exige que los organismos públicos sean proactivos. Puede obtener más información sobre el Deber del Sector Público aquí: <https://www.ihrec.ie/our-work/public-sector-duty/>

RACISMO EN AUMENTO:

Desgraciadamente, el racismo está aumentando en Irlanda ([Informe de datos INAR iReport, 2022](#)), pero no es un fenómeno nuevo. Es necesario comprender las formas de racismo que están presentes en Irlanda. Para más información sobre el racismo en Irlanda, consulte el documento Understanding Racism: Defining Racism in an Irish Context de la Irish Network against Racism-Responding to Racism que se puede encontrar aquí: <https://inar.ie/understanding-racism-in-ireland/>

DIVERSIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN IRLANDESA

En los últimos años, Irlanda se ha convertido en un lugar cada vez más diverso culturalmente. La diversidad cultural consiste en apreciar que la sociedad está formada por muchos grupos diferentes con distintos intereses, aptitudes, talentos y necesidades. También significa reconocer que las personas de la sociedad pueden tener creencias religiosas y orientaciones sexuales diferentes.

¿QUÉ ES LA DIVERSIFICACIÓN CULTURAL EN EL TRABAJO?

En el trabajo, la diversidad cultural significa desarrollar un equipo de trabajo que no solo esté compuesto por empleados de diferentes culturas, sino que también se los valore. Diversidad significa personas de diferentes "razas", etnias, identidades de género y orientaciones sexuales, pero también va más allá de la diversidad superficial. Independientemente de la etnia, es importante reconocer a cada persona como individuo.

Los beneficios de la diversidad cultural solo pueden materializarse cuando se logra una integración satisfactoria de las diferentes culturas en el lugar de trabajo. Integración significa hacer negocios de forma que se valoren todas las culturas en el lugar de trabajo y se permita la contribución de todas las culturas al éxito empresarial en un contexto caracterizado por la no discriminación, la inclusión y la igualdad.

Los lugares de trabajo integrados están libres de discriminación y acoso, reconocen y prevén la diversidad cultural y lingüística entre los empleados y los clientes, realizan adaptaciones para la diversidad entre todos los trabajadores inmigrantes y otros empleados negros y de minorías étnicas, incluidos aquellos con discapacidades, toman medidas prácticas con el fin de lograr la plena igualdad en la práctica para todos los trabajadores inmigrantes, y otros empleados de minorías étnicas negras y comunican un mensaje que promueve una mayor igualdad dentro de la comunidad culturalmente diversa más amplia a la que se dirige la empresa.

Más información sobre los lugares de trabajo interculturales en el sitio web del IHREC: <https://www.ihrec.ie/guides-and-tools/human-rights-and-equality-for-employers/promoting-human-rights-and-equality-in-intercultural-workplaces/>

CREACIÓN DE UNA GUÍA PASO A PASO PARA CONVERTIRSE EN UNA ORGANIZACIÓN ANTIRRACISTA

El objetivo de esta guía es apoyar a las organizaciones y grupos comunitarios de todo Fingal para que se conviertan activamente antirracistas a través de una serie de pasos que pueden ponerse en práctica en su espacio de trabajo o de voluntariado para que sea un lugar acogedor y proactivo para todos.



1. Presente la idea: Decida y conciencie a su organización sobre su ética antirracista. Es posible que su organización desee colaborar con otras para poner en marcha el proceso de convertirse en activamente antirracista. Invite a personas de toda su comunidad a unirse a su ejercicio de concienciación. Asegúrese de que todo el mundo sea consciente y bienvenido. Su jornada inaugural puede incluir, entre otras actividades, presentaciones de grupos o líderes comunitarios, sesiones de aprendizaje e introducción a la concienciación cultural e invitar a su espacio a líderes comunitarios o antirracistas. Asegúrese de que todo el mundo es consciente del compromiso de su organización creando carteles para su tablón de anuncios y su boletín informativo. La inversión de la alta dirección, los jefes de equipo y los gerentes son importantes aquí para garantizar un enfoque descendente, modelando el comportamiento y las actitudes que a las organizaciones les gustaría ver en los empleados.

2. Realice una encuesta: Es una buena manera de comprender cómo se siente la gente dentro de una organización determinada. Una encuesta antirracista permite a una organización evaluar el nivel de concienciación, comprender las actitudes o percepciones y proporcionar elementos que orienten la política antirracista. Puede encontrar un ejemplo de encuesta aquí: <https://qrco.de/belfr3>

3. Respuesta a la encuesta y planificación: En este punto, la organización reflexionará sobre los resultados de la encuesta para identificar los puntos fuertes y débiles en relación con la inclusión o el racismo dentro de la organización. Será una oportunidad para que la organización proponga ideas para garantizar que el espacio de trabajo sea acogedor e inclusivo. También ayudará a la organización a identificar si el racismo es un problema, lo que debería incitarle a considerar cómo trata su organización las denuncias de racismo. Es crucial que la dirección participe en esta fase para modelar la visión de la organización en lo que se refiere a la lucha contra el racismo y la discriminación

4. Política y declaración contra el racismo: Al desarrollar su política antirracista, ésta debe expresar cómo se siente la organización ante el racismo y cómo aborda los incidentes, comportamientos, políticas y procesos racistas. Debe implementarse, revisarse y dejar claro el proceso de denuncia, el seguimiento posterior, etc. También puede optar por desarrollar una declaración de misión antirracista y acciones tangibles.



FINGAL INTEGRATION

Comhairle Contae
Fhine Gall
Fingal County
Council



Consejo
de Inmigración
de Irlanda