

Resistiendo la interseccionalidad: Reflexiones sobre fatiga racial y de género

Jenny K Rodriguez
Work & Equalities Institute
Alliance Manchester Business School
University of Manchester
jenny.rodriguez@manchester.ac.uk



RESUMEN

La interseccionalidad ha ganado terreno como uno de los abordajes más innovadores y críticos para el estudio de la desigualdad, desventaja y opresión de género y racial en las organizaciones. Sin embargo, tensiones relacionadas con el momento histórico actual, caracterizado por múltiples quiebres, particularmente fatiga racial y de género, han llevado al cuestionamiento del rol y la relevancia del abordaje interseccional. Este escrito argumenta que la narrativa post-feminista, así como la negación del privilegio racializado son centrales a la resistencia contra la interseccionalidad. Discute, además, el impacto de estas narrativas y reflexiona sobre el futuro de la interseccionalidad.

Introducción

Las circunstancias actuales nos presentan retos importantes respecto del uso y potencial de la interseccionalidad como herramienta intelectual, teórica, empírica y analítica para entender la desigualdad, desventaja y opresión en las organizaciones. La interseccionalidad se refiere al reconocimiento del rol de la interconectividad de categorizaciones sociales (e.g. género, raza, clase, edad, orientación sexual, etc.) en las dinámicas de poder y en las experiencias de opresión, desventaja y discriminación que estas dinámicas producen (Crenshaw, 1989). La interseccionalidad plantea que estas experiencias son multidimensionales como resultado de diferentes modalidades de dominación y poder que resultan de la interacción simultánea de las categorizaciones sociales

y, por ende, es necesario analizar la simultaneidad a fin de comprender la relación entre las jerarquías de poder y las categorizaciones sociales.

A pesar de considerarse como parte de una discusión emergente en los campos de estudios sobre organizaciones, trabajo y empleo (ver McBride et al., 2015; Rodríguez et al., 2016), se habla de que el momento intelectual de la interseccionalidad ya pasó, aludiendo a discusiones que se refieren a un giro post-interseccional (ver Chang & Culp, 2002; Hutchinson, 2002). La narrativa de la post-interseccionalidad ha surgido desde la crítica sobre la incapacidad teórica de la interseccionalidad para "lidiar con sujetos que ocupan múltiples posiciones sociales y en particular, aquellos con identidades "parcialmente privilegiadas"" (Cho, 2013: 388). En esencia, esto habla del

posicionamiento binario de oprimidos y privilegiados que ha dominado las discusiones de interseccionalidad en estos campos.

Si bien entendemos que la multi-dimensionalidad de las experiencias vividas por los sujetos marginados conduce a formas particulares de desventaja, desigualdad y opresión (Crenshaw, 1989: 13), todavía no hemos podido transformar este conocimiento en estrategias y acciones que lleven a su eliminación en el entorno laboral. Esto ha llevado a que la interseccionalidad se considere más fácil de teorizar que de aplicar. En particular, los problemas de como traducir la complejidad teórica de la interseccionalidad en herramientas prácticas continúan desafiando a los investigadores a ir más allá de su uso retórico y, en ocasiones, socavan su validez empírica (ver Nash, 2008; Mooney, 2016; Rodríguez,

2018). Más aun, no hay claridad sobre lo que sería una intervención interseccional exitosa. Por ejemplo, el problema de la equidad, la diversidad y la inclusividad (EDI) se ha conceptualizado desde la lógica de la hegemonía anglosajona, con una visión correctiva, homogenizante y armonizante que no conduce a la legitimación de la diferencia en las organizaciones porque asume que el problema de la desventaja se resuelve con mecanismos de acceso. Esto no reconoce la complejidad de la diferencia en la inclusión, su composición interseccional, ni las dinámicas simultáneas de privilegio y opresión que la sustentan.

Fatiga de género y fatiga racial

Una forma de problematizar el giro post-interseccional es posicionándolo como parte de discursos sobre fatiga de género y de raza. Ambos discursos se centran en ideologías que buscan descentrar las luchas históricas de los grupos marginados. Kelan (2009) señala que "la fatiga de género se refiere a un momen-

"Hablar del silenciamiento de género y raza es un primer paso para reconocer el problema, pero no lo maneja ni lo supera"

to en el que la discriminación de género aún puede ser una característica de los lugares de trabajo modernos pero es repudiada de tal manera que los lugares de trabajo lucen neutrales al género". De manera similar, la fatiga racial se ha relacionado con ideas sobre la presentación de un presente y el futuro donde se ha superado el problema racial.

Schraub (2016) habla sobre el posicionamiento constante de la post-racialidad como un hecho presente: "ahora somos sociedades post-raciales" o como una aspiración: "esperamos convertirnos eventualmente en sociedades post-raciales", donde la problematización de la raza ya no es necesaria porque el tema ya está superado como resultado de iniciativas de equidad, diversidad e inclusión (EDI). Igualmente, el argumento supone que estas iniciativas son efectivas y que deberíamos centrarnos en su implementación para superar el problema racial.

En forma más general, las discusiones sobre la fatiga de género y la fatiga racial han estado al centro de debates que cuestionan el

pensamiento reconfigurado sobre la agencia individual y las políticas de identidad en el contexto neoliberal. Se considera que el proyecto neoliberal y su ideología impulsora son emancipatorios y que la atención al género y la raza, así como otras categorías sociales utilizadas para la construcción de la identidad, representa la verdadera opresión.

El rol del post-feminismo

El posfeminismo ha cobrado impulso, sostenido por la cultura popular que presenta al feminismo como una identidad estilizada (Gill, 2016). En este contexto, la emancipación y el empoderamiento han venido de la mano de cambios en las nociones de belleza, cuerpo, corporalidad y, a modo general, la identidad y su posicionamiento en el mundo, donde las categorías sociales se perciben como restrictivas. Un argumento importante en este aspecto es que debiéramos poder elegir nuestras categorías de identidad en forma fluida porque vivimos en sociedades que son más comprensivas y tolerantes frente a las diferencias.

Sin embargo, aun cuando el discurso popular no define o enmarca las dinámicas capitalistas neoliberales, ayuda a perpetuarlas. De hecho, la forma en que el discurso se ha convertido en la narrativa identitaria dominante se sustenta en la importancia de las dualidades para el modelo capitalista neoliberal. Estas dinámicas buscan la homogeneidad a través de la creación de imaginarios colectivos. Por ejemplo, la idea de los millennials como grupo generacional que comparte vidas y experiencias similares ignora diferencias de clase, género, raza, educacionales, composición familiar, etc. que modelan la identidad y las experiencias. En este sentido, podríamos argumentar que existe una forma de silenciar el género y la raza bajo el velo de que son irrelevantes porque un momento específico nos une.

Sin embargo, hablar del silenciamiento de género y raza es un primer paso para reconocer el problema, pero no lo maneja ni lo supera. Por ejemplo, aun después de más de 40 años de discusión sobre la brecha salarial por género todavía seguimos viviendo inequidad salarial y aprendiendo sobre la complejidad de esta inequidad desde el punto de vista interseccional (Lombardo & Rolandsen Agustin, 2012).

El posfeminismo y sus defensores apoyan la idea de que "otros factores" pueden intervenir en las experiencias de discriminación de las personas porque los lugares de trabajo son "suficientemente conscientes" de lo que constituye una desventaja y, por lo tanto, es pro-

bable que haya una victimización personal y no fuerzas institucionales o estructurales. Este argumento no solo hace que los individuos tengan que asumir la responsabilidad de explicar su propia desventaja, sino que también respalda la idea de que los espacios organizacionales son espacios post-interseccionales, donde no existe obligación de involucrarse con esta problemática. En particular, los discursos sobre la gestión de la diversidad continúan reforzando esta noción. La existencia de políticas de equidad, diversidad e inclusión en las organizaciones es utilizada como evidencia de que la diversidad es tomada en serio y promulgada activamente, socavando cualquier reclamo serio sobre el fallo epistemológico que sustenta la práctica.

Negación del privilegio racializado

Un fenómeno que también ha contribuido a los esfuerzos de deslegitimar la interseccionalidad es su cooptación para enmarcar discusiones sobre los marginados que no centran el privilegio racializado y de género (ver, Coston & Kimmel, 2012). El rechazo sistemático del privilegio racializado y de género ha sido promovido argumentando que todos llevamos vidas interseccionales y se ha utilizado como arma contra la interseccionalidad para defender la postura de que para que una teoría sea creíble, debe ser universal y, en este caso, poder estudiar a todos desde la perspectiva de la marginación.

El problema fundamental que presenta esta crítica es que desconoce la desventaja racializada, la cual es central para la interseccionalidad. Su supuesto busca re-equilibrar el enfoque de la teoría para acomodarla a los intereses dominantes. Esto revela la resistencia a la interseccionalidad que, en su propuesta original, demostró ser una amenaza porque proporcionó visibilidad a las dinámicas y estructuras opresivas, específicamente haciendo visibles las luchas de las personas de color, convirtiéndolas en invasoras del espacio y otorgándoles un grado de importancia que algunos consideran ha terminado convirtiendo a la población blanca en una minoría oprimida (Puwar, 2004; Flynn, 2015).

Tensiones importantes

Una tensión importante al centro del rechazo a la discusión interseccional es cómo, a pesar de ser altamente elitistas y exclusivas, las narrativas globales sobre el trabajo presentan a los individuos como empoderados y capaces de dar forma a sus propios destinos dentro de un mercado capitalista neoliberal abierto y competitivo. El argumento propuesto es

que las categorías sociales de identidad son irrelevantes frente a la capacidad, los conocimientos y las habilidades. En este escenario, el impulso es la clave determinante del éxito. Por ejemplo, se observa la popularidad de marcos neutrales de género que apoyan estas posturas, tales como la idea de carreras sin fronteras, trabajadores del conocimiento y marcos de gestión como el enfoque unitarista. Otra tensión es cómo, en medio de la fatiga racial, hay un resurgimiento de los discursos de la supremacía blanca que ahora están normalizados y reforzados por la reconfiguración de las luchas de poder racializadas. Estas tensiones han hecho retroceder la centralidad del género y la raza, y vemos el desarrollo de nuevas estrategias, como nuevas formas de neutralidad de género y fragilidad blanca, que evidencian el creciente resentimiento por el trabajo teórico y analítico pionero de la interseccionalidad (DiAngelo, 2018; Tuch & Hughes, 2011).

Académicamente, esto se ve reforzado por el vacío creado por el trabajo interseccional empírico no reflexivo que, aunque se centra en la opresión, parece querer pasar de su naturaleza de género y racialización. Al respecto, Nash (2008) sostiene que la interseccionalidad debe ser cuestionada en medio de su nuevo estatus como "un proyecto intelectual institucionalizado y la herramienta dominante para explorar las voces de los marginados" (p. 13). La interseccionalidad se ha convertido en el término

legitimador que se está utilizando sin ninguna política radical subyacente. Aun cuando la interseccionalidad se ha convertido en una teoría itinerante, nunca debemos olvidar que es, ante todo, una teoría de la opresión de género y racializada y si el análisis de género y raza no está en su núcleo, entonces la interseccionalidad corre el riesgo de convertirse en otra cosa.

Mirando al futuro

La agenda académica ya no parece interesada en mostrar que las personas de color son sistemáticamente oprimidas a pesar de que su opresión es ahora más compleja que nunca. En una aparente democratización de la opresión se develan argumentos que afirman que al resaltar la forma estructural, procedimental y relacional en que ocurre esta opresión, se han revertido los posicionamientos y es la población blanca la que está siendo oprimida. Debemos preguntarnos: ¿es la finalidad silenciar el abordaje interseccional? ¿Por qué es un problema aceptar la interseccionalidad como una teoría que explica la opresión de las mujeres de color? En esencia, este intento de "corregir la teoría" aparece como un esfuerzo que solo sirve para realzar el interés dominante y reforzar la sensación de que la blancura es el punto de referencia y que, en este momento, sirve para demostrar que puede ganar las "olimpiadas de la opresión" (Hancock, 2011).

Aparece entonces la posibilidad de que estemos en un camino de 'interseccionalidad neutral' en términos de género y raza, lo que corre el riesgo de silenciar las experiencias de las personas de color en formas que, como argumenta Carbado (2013), minimizan su continua subyugación y marginación en las organizaciones. Además, esto plantea el reto de cómo "llevar a cabo interseccionalidad" en un entorno teórico post-identitario o escéptico de la identidad, que mantiene sus posibilidades de exponer el racismo, el patriarcado, el heterosexismo, el capacitismo y el clasismo, e interrumpir el poder opresivo y el privilegio (Calás, Ou & Smircich, 2013; Hekman, 2000; Nash, 2011).

En última instancia, lo que comenzó como una bocanada de aire fresco, abriendo nuevas posibilidades teóricas y analíticas para las discusiones sobre la complejidad de la identidad y ofrecer un nuevo lente para comprender las desventajas, la desigualdad y la opresión, parece haber sido cooptado en formas que corren el riesgo de descarrilar su propósito, principalmente al tratarla como una idea agotada que ha perdido su relevancia (Carbado, Crenshaw, Mays & Tomlinson, 2013; Cho, 2013). En 2016, hicimos la pregunta: "¿Hacia dónde vamos desde aquí?" (Rodríguez et al., 2016); cinco años más tarde nos volvemos a hacer la misma pregunta.

Referencias

- Calás, M.B., Ou, H. and Smircich, L. (2013) 'Woman' on the move: mobile subjectivities after intersectionality. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32, 8, 708-31.
- Carbado, D.W. (2013). Colorblind intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 811-845.
- Carbado, D.W., Crenshaw, K.W., Mays, V.M., & Tomlinson, B. (2013). Intersectionality: Mapping the movements of a theory. *Du Bois review: social science research on race*, 10(2), 303-312.
- Chang, R. S. & Culp, J. McC. (2002) After Intersectionality. *UMKC Law Review*, 71(2): 485-492.
- Cho, S. (2013). Post-intersectionality: The curious reception of intersectionality in legal scholarship. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 10(2): 385-404.
- Coston, B. M., & Kimmel, M. (2012). Seeing privilege where it isn't: Marginalized masculinities and the intersectionality of privilege. *Journal of Social Issues*, 68(1), 97-111.
- Crenshaw, K. (1989) Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics, *University of Chicago Legal Forum*, 139-168.
- DiAngelo, R. (2018). *White Fragility: Why It's So Hard for White People to Talk About Racism*. Beacon Press.
- Flynn Jr, J. E. (2015). White fatigue: Naming the challenge in moving from an individual to a systemic understanding of racism. *Multicultural Perspectives*, 17(3), 115-124.
- Hancock, A. (2011). *Solidarity politics for millennials: A guide to ending the oppression Olympics*. Springer.
- Hekman, S. (2000) "Beyond Identity: Feminism, Identity, and Identity Politics." *Feminist Theory* 1, no. 3: 289-308.
- Hutchinson, D.L. (2001) Identity Crisis: "Intersectionality," "Multidimensionality," and the Development of an Adequate Theory of Subordination. *Michigan Journal of Race & Law*, 6(2): 285-318.
- McBride, A., Hebson, G., & Holgate, J. (2015) Intersectionality: are we taking enough notice in the field of work and employment relations? *Work, employment and society*, 29(2), 331-341.
- Mooney, S. (2016). 'Nimble' intersectionality in employment research: a way to resolve methodological dilemmas. *Work, Employment and Society*, 30(4), 708-718.
- Nash, J. C. (2008). Rethinking Intersectionality. *Feminist Review*, 89, 1-15.
- Nash, J. C. (2011). Practicing love: Black feminism, love-politics, and post-intersectionality. *Meridians: feminism, race, transnationalism*, 11(2), 1-24.
- Puwar, N. (2004). *Space invaders: Race, gender and bodies out of place*. Oxford: Berg.
- Rodriguez, J. K., Holvino, E., Fletcher, J. K., & Nkomo, S. M. (2016). The theory and praxis of intersectionality in work and organisations: Where do we go from here? *Gender, Work & Organization*, 23(3), 201-222.
- Rodriguez, J.K. (2018) Intersectionality and qualitative research. In Cassell, C, Cunliffe, A and Grandy, G. (Eds) *The SAGE Handbook of Qualitative Business and Management Research Methods*, London: Sage, pp. 429-462.
- Lombardo, E., & Rolandsen Agustín, L. (2012). Framing gender intersections in the European Union: What implications for the quality of intersectionality in policies?. *Social Politics*, 19(4), 482-512.
- Tuch, S. A., & Hughes, M. (2011). Whites' racial policy attitudes in the twenty-first century: The continuing significance of racial resentment. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 634(1), 134-152.