



Respeto. Comienza con usted.



Las palabras importan. Las actitudes y los comportamientos también.

Las palabras que usamos y las maneras en las que actuamos pueden, sin querer, lastimar, ridiculizar o distanciar a otra persona.

Claro es que puede resultar difícil saber qué palabras exactas usar. A veces, las palabras pueden significar distintas cosas para distintas personas en diferentes regiones o contextos. El idioma cambia con el tiempo. Y a veces, las personas dentro de determinados grupos usan palabras diferentes para describir o hacer referencia a ellas mismas. Y sí, suele ser difícil identificar o admitir nuestros propios sesgos, en especial, aquellos que transportamos inconscientemente. Pero todos los tenemos.

Una vez comprendido esto, es importante ser consciente del peso que tienen nuestras palabras y acciones, incluso sutil e inadvertidamente, para que podamos ofrecer respeto mutuo de forma genuina. Para comunicarse con cuidado:

Ponga a la persona en primer lugar. Elija las palabras con delicadeza, para garantizar el respeto a la individualidad y la humanidad de las personas. Tenga en cuenta que el color de la piel, la edad, la discapacidad, el estado de salud mental, etc. de una persona no la definen. Entonces, por ejemplo, no diga “es bipolar” o “es pobre”, sino “vive con un trastorno bipolar” o “vive en la pobreza”. Además, evite utilizar palabras para describir personas que, por lo general, se utilizan para describir “cosas”. Por ejemplo, una persona no es oriental, pero una alfombra sí puede serlo. La persona es de Asia oriental, como un chino o un japonés. Asimismo, una persona no es “mestiza”, sino birracial o multirracial.

Comparta solo las características relevantes. Elimine los detalles, como la raza, la religión o la orientación sexual de una persona, etc., que no sean importantes para el contexto de lo que está compartiendo. Por ejemplo, si usted compra en oferta una nueva televisión, ¿importa que el vendedor sea blanco, negro o asiático? ¿Importa la edad de la persona? Probablemente no. Así que, ¿por qué mencionarlo si el servicio que recibió es pésimo?

Evite un lenguaje que juzgue o avergüence, o que obligue a los demás a hacer suposiciones. Por ejemplo, al referirse a un barrio, describirlo como un "gueto" implica que sus residentes carecen de las normas de educación y ética. En su lugar, mencione el vecindario, distrito o área y, si es necesario o pertinente, describa sus condiciones. Recuerde que es preferible la precisión, porque las personas tienen una comprensión diferente de un concepto, basada en su propio punto de referencia y experiencia.

Si utiliza lenguaje jerga, insultos, palabras estigmatizantes o irrespetuosas, simplemente elimine estas palabras de su vocabulario. Pregúntese ¿cómo se sentiría o qué pensaría si alguien le describiera a usted o a un ser querido de esa manera?

Tenga en cuenta las preferencias de la persona. Si no sabe o no está seguro, pregunte. Por ejemplo, las personas que proceden o cuyos antepasados proceden de una tierra o cultura de habla hispana podrían preferir hispano, latino, latina o latinx. Sin embargo, los habitantes de las islas caribeñas de habla hispana suelen autorreferenciarse por su origen específico, por ejemplo, cubano, puertorriqueño o mexicano-americano.

Cuidado con las microagresiones. Se trata de desprecios, desaires o insultos cotidianos, verbales, no verbales y ambientales, intencionados o no, que degradan a las personas sugiriendo que no pertenecen o invalidando sus experiencias. Por ejemplo, felicitar a un compañero de trabajo de ascendencia tailandesa por hablar "buen inglés" envía el mensaje al compañero de que no es un "verdadero" estadounidense. Otro ejemplo, tener una visión negativa de una jefa asertiva, pero admirar las mismas características en un jefe masculino comunica que usted cree que las mujeres deben ser pasivas y los hombres deben tomar decisiones.

Conozca y afronte sus propios prejuicios. ¿Alguna vez examinó sus sesgos? Todos los tenemos. Nuestro cerebro crea categorías para dar sentido al mundo. Pero los valores que concedemos a las distintas categorías se aprenden. A menudo, la discriminación proviene del miedo y de los malentendidos. ¿De qué tiene miedo? Por ejemplo, pregúntese lo siguiente:

- ¿Ve las cosas como más simples si usted sabe menos sobre ellas?
- ¿Prefiere a los más parecidos a usted?
- ¿Favorece la información que apoya sus opiniones y creencias existentes?
- ¿Sostiene y/o actúa con base en suposiciones basadas únicamente en las apariencias y las primeras impresiones?
- ¿Se siente atraído por cosas e ideas que ya sabe que le gustan y le interesan?

Si su respuesta es afirmativa, infórmese. Lea libros y artículos, mire programas y pídale a las personas que se informen sobre las perspectivas únicas de los demás.

Inspire un mundo más amable y seguro y elija celebrar la diversidad y la inclusión fomentando el debate, promoviendo la aceptación y alentando el respeto mutuo.

Fuentes:

<https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/general-principles>

<https://www.poynter.org/reporting-editing/2019/ap-stylebook-update-its-ok-to-call-something-racist-when-its-racist/>

<https://www.apa.org/monitor/2017/01/microaggressions>

<https://www.psychologytoday.com/us/blog/microaggressions-in-everyday-life/201011/microaggressions-more-just-race>

<https://www.cdc.gov/eo/faqs/discrimination.htm>

<https://www.embracerace.org/resources/teaching-and-talking-to-kids?hpId=dca33e93-9fa9-4605-860e-b152d08862c8&hlkid=be3c5cbcd8304c54996ef931ef-81c56b&hctky=001274120>

<https://www.apa.org/topics/discrimination>

<https://www.parenttoolkit.com/social-and-emotional-development/advice/social-awareness/how-to-talk-to-kids-about-race-and-racism>

<https://www.psychologytoday.com/us/blog/thoughts-thinking/201809/12-common-biases-affect-how-we-make-everyday-decisions>

Este programa no debe usarse para necesidades de emergencia ni de atención de urgencia. Ante una emergencia, llame al 911 si está en los Estados Unidos o al número de los servicios de emergencia locales si está fuera de los Estados Unidos, o diríjase a la unidad de accidentes y emergencia más cercana. Este programa no sustituye la atención brindada por un médico o profesional. Debido a la posibilidad de un conflicto de intereses, no se brindará asesoramiento jurídico sobre asuntos que puedan implicar acciones legales contra Optum o sus filiales, o cualquier entidad a través de la cual la persona que llama está recibiendo estos servicios de forma directa o indirecta (por ejemplo, el empleador o el plan de salud). El programa y todos sus componentes, en particular los servicios a los miembros de la familia menores de 16 años de edad, pueden no estar disponibles en todos los centros y están sujetos a cambio sin aviso previo. La experiencia o los niveles educativos de los recursos del Programa de Asistencia al Empleado pueden variar en función de los requisitos del contrato o los requisitos reglamentarios del país. Se pueden aplicar exclusiones y limitaciones de cobertura.

Optum® es una marca comercial registrada de Optum, Inc. en los Estados Unidos y otras jurisdicciones. Todas las otras marcas o los nombres de productos son marcas comerciales o marcas registradas o de la propiedad de sus respectivos dueños. Optum es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades.

© 2022 Optum, Inc. Todos los derechos reservados. WF2946990 203273-062020