



Estrategias para ayudar a los empleados a afrontar un trauma racial

El racismo, en todas sus formas explícitas y sutiles, sigue amenazando la salud y el bienestar de casi el 42 % de los estadounidenses que son personas de color. Lo más probable es que usted o alguien que le importa haya sufrido el racismo en sus múltiples formas sistémicas e interpersonales. La exposición al racismo, ya sea de primera mano o de segunda mano, puede provocar daños mentales y emocionales, también llamados traumas raciales o estrés traumático basado en la raza (*Race-Based Traumatic Stress, RBTS*).

Especialmente cuando no se controla, el RBTS puede provocar ansiedad, depresión, estrés crónico, presión arterial alta, consumo de sustancias y síntomas similares al trastorno por estrés postraumático (TEPT), entre otras afecciones. A largo plazo, el estrés y la ansiedad elevados también pueden comprometer los sistemas inmunológico y digestivo de una persona, aumentar el riesgo de ataque cardíaco y accidente cerebrovascular, y conducir al agotamiento mental y físico: *burnout*.

Como gerente, puede desempeñar un papel especial para ayudar a los empleados de todos los orígenes a sentirse bienvenidos y valorados. También puede desempeñar un papel fundamental para ayudar a las comunidades negras, indígenas y de color (*Black, Indigenous & People of Color*, BIPOC) a obtener el apoyo y los recursos que puedan necesitar para hacer frente al RBTS.

Ocho maneras de empezar

1. Promueva una mentalidad de crecimiento

Cualquiera que sea su experiencia personal, siempre hay más que aprender acerca de las personas que son diferentes a usted. Como gerente, usted tiene el poder de influir en los demás y de predicar con el ejemplo:

- Tómese el tiempo para informarse sobre las valiosas historias y culturas de razas y tradiciones diferentes a la suya. También aprenda sobre las dificultades que enfrentan, para poder comprender mejor las experiencias y perspectivas de sus compañeros y empleados.
- Anime a los empleados a hacer lo mismo, ya sea formalmente haciendo que el enriquecimiento forme parte de los objetivos de desempeño y capacitación o informalmente compartiendo los libros que está leyendo, los programas que está viendo y cosas por el estilo.

2. Aborde sus prejuicios

Nuestros cerebros crean categorías para entender el mundo. Pero los valores que concedemos a las distintas categorías se aprenden, y pueden deshacerse con el conocimiento de uno mismo y el esfuerzo continuo. Por lo tanto, es necesario comprender los propios prejuicios inherentes. Por ejemplo, pregúntese lo siguiente:

- ¿Ve las cosas de manera más simple si sabe menos sobre ellas?
- ¿Prefiere las cosas que se parecen más a usted?
- ¿Está a favor de la información que respalda sus opiniones y creencias existentes?
- ¿Supone o actúa sobre las suposiciones según las apariencias y las primeras impresiones solamente?
- ¿Acude hacia las cosas y las ideas que ya sabe que le gustan y le interesan?

Todos estos son indicadores de posibles prejuicios. Analice por sí mismo cómo pueden manifestarse en sus interacciones con los demás y cómo puede ayudarse a sí mismo a corregir el rumbo. Considere también la posibilidad de trabajar con un orientador de liderazgo profesional o un terapeuta para hacer lo mismo.

3. Fije las pautas

Las palabras son complicadas. Puede ser difícil encontrar o dominar las palabras adecuadas, sobre todo porque su significado a veces cambia con el tiempo, o tienen un sentido diferente para distintas personas o en diversos contextos. Pero, si comprendemos que no siempre podemos acertar, es importante que lo intentemos y que animemos a nuestros empleados a intentarlo también.

- **Utilice un lenguaje que priorice a la persona.** Elija las palabras con delicadeza para garantizar el respeto a la individualidad y la humanidad de las personas. Ejemplo: Evite describir a las personas con palabras que suelen utilizarse para describir “cosas”; por ejemplo, utilice “multirracial”, no “mixto”.
- **Siga las preferencias de la persona.** Si no está seguro, pregunte. Ejemplo: Una persona puede autodenominarse negra, afroamericana, caribeña o con un término específico de su lugar de origen ancestral, como jamaicano o somalí, etc.
- **Evite usar un lenguaje que conlleva juicio o humillación,** o que obliga a otras personas a hacer suposiciones. Ejemplo: Decir que un vecindario es “peligroso” implica que sus residentes carecen de principios éticos y de educación. En su lugar, mencione el vecindario, distrito o área.

4. Combata las microagresiones

En términos simples, las microagresiones tienen muchos matices, pero son desaires, injurias o insultos diarios verbales, no verbales y del entorno, intencionales o no intencionales, que degradan a las personas, ya que sugieren la no pertenencia o invalidan sus experiencias. Por ejemplo, alabar a un compañero de trabajo de origen tailandés por hablar un “buen inglés” le envía el mensaje de que no es un “verdadero” estadounidense.

Incluso con las mejores intenciones, a veces cometemos errores o herimos accidentalmente los sentimientos de otra persona. Por lo tanto, es mejor estar preparado para disculparse, y también ser amable con uno mismo. Todo el mundo comete errores: lo importante es aprender de ellos y comprometerse a mejorar. Del mismo modo, si escucha a alguien cometer una microagresión, ayúdele a aprender de ello corrigiéndole sutilmente y explicándole lo que sucedió.

La clave aquí es mantener un sentido de humildad cultural, la voluntad de escuchar la perspectiva de los demás, aprender y respetarse y valorarse deliberadamente a uno mismo y a los demás.

5. Cree un espacio seguro para la comunicación

Escuche con respeto y comprensión e invite a una conversación abierta; aliente a los empleados a hacer lo mismo.

Tenga en cuenta que, a menos que comparta la herencia y la experiencia de la persona, no puede establecer paralelismos sin ocasionar probablemente una ofensa o un daño. Por ejemplo, la mayoría de los estadounidenses no han vivido un genocidio masivo, como el Holocausto, el Khmer Rouge o Darfur. Del mismo modo, a menos que sea un hombre negro, usted no comprende la ansiedad, la frustración, la ira o el miedo que uno puede sentir al ser detenido por la policía.

6. Cree espacios y foros seguros

Desde el día a día hasta los momentos históricos y los sucesos trágicos, las personas de color procesan continuamente los efectos personales y generales del racismo. Es importante crear una cultura en la que esté bien tomarse descansos para descomprimirse, relajarse y prepararse para hacer frente a posibles traumas. Por ejemplo:

- Traiga a expertos en traumas raciales para que guíen los debates y ayuden a sensibilizar sobre el RTBS y las condiciones a las que puede conducir.
- Consulte a los expertos y a sus empleados para identificar salidas útiles, como descansos de 15 minutos, un espacio de oficina designado para sentarse en silencio y meditar o cualquier otra cosa que ofrezca a las personas espacio y comodidad.
- Adapte los horarios con anticipación a acontecimientos importantes, como el día de las elecciones o a raíz de una tragedia nacional como el asesinato de George Floyd o la insurrección del Capitolio.

7. Comprométase con la diversidad y la inclusión

Cuando los lugares de trabajo promueven iniciativas de inclusión y diversidad, es importante que los empleados vean su compromiso. A través de sus acciones y palabras, ayude a los empleados a entender que la inclusión tiene que ver con que cada persona se sienta valorada y conectada, y que en un lugar de trabajo diverso, la combinación enriquecedora de diferencias crea mejores soluciones y resultados.

En su organización, ayude a fomentar el debate, promover la aceptación y alentar el respeto mutuo permanente.

Por ejemplo:

- Incluya capacitación en materia de diversidad e inclusión en los objetivos de educación continua y desempeño de los empleados.
- Fomente las actividades de enriquecimiento cultural, por ejemplo, mediante eventos de creación de equipos y otros formatos.
- Invite a oradores expertos y cree foros de debate abierto sobre el racismo, la inequidad y la desigualdad para sensibilizar y comprender mejor.

Nota: En estos eventos, procure no poner a los empleados de color en el punto de mira para que se presenten o hablen; deje que sea una decisión personal e independiente dar un paso adelante o quedarse sentados. Y si usted es una persona de color, permítase decir “no” si se le pide que asuma un papel principal. Este tipo de presión en el centro del escenario puede empeorar el RBTS.

8. Comprométase con la justicia racial

Ponga las palabras y la intención en acción: tome o siga la iniciativa de obligar a su empresa a comprometerse con la justicia racial.

Por ejemplo:

- Adopte una postura de apoyo a la igualdad y la equidad en lo que respecta a los procesos de contratación, los ascensos, la remuneración, los beneficios, las licencias, etc.
- Brinde a sus empleados un lugar seguro en el que puedan expresarse.
- Apoye abiertamente las causas de justicia social y racial, con acciones, no solo con palabras.
- Busque oportunidades para mostrar su apoyo en sus comunidades locales y en general. Por ejemplo: Hable con sus directivos sobre las posibles oportunidades de hacer declaraciones públicas como empresa, donar a causas importantes de derechos civiles, defender el derecho al voto de sus empleados, etc.

No vamos a encontrar una solución para el RBTS de la noche a la mañana, pero podemos trabajar juntos para prevenirlo.



<https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2020/10/26/how-to-navigate-the-racial-trauma-your-employees-may-be-experiencing/?sh=54f953a67568>
<https://hbr.org/2020/06/how-organizations-can-support-the-mental-health-of-black-employees>
<https://hbr.org/2020/06/the-10-commitments-companies-must-make-to-advance-racial-justice>
<https://www.epi.org/publication/black-workers-covid/>
<https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-01033-001.html>
<https://www.helpguide.org/articles/ptsd-trauma/racism-and-mental-health.htm>
<https://www.mhanational.org/racial-trauma>
<https://mhanational.org/racism-and-mental-health>
<https://www.mhanational.org/infographic-bipoc-and-lgbtq-mental-health>
<https://www.mhanational.org/bipoc-mental-health>
<https://www.mhanational.org/issues/state-mental-health-america#Key>
<https://www.mhanational.org/issues/healthcare-disparities-among-black-indigenous-and-people-color>
<https://www.apa.org/pubs/highlights/spotlight/issue-128>
<https://npin.cdc.gov/pages/cultural-competence>
<https://www.nami.org/Your-Journey/Identity-and-Cultural-Dimensions>
<https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/behavioral-competencies/global-and-cultural-effectiveness/Pages/Tips-for-Discussing-Racial-Injustice-in-the-Workplace.aspx>

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 que son menores de 16 años, pueden no estar disponibles en todos los centros y están sujetos a cambio sin aviso previo. Los niveles de experiencia o de educación de los recursos del Programa de Asistencia al Empleado pueden variar según los requisitos de contrato o los requisitos reguladores del país. Es posible que se apliquen 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.

© 2023 Optum, Inc. Todos los derechos reservados. WF4045877 210024-052021