



Estrategias para ayudar a los empleados a enfrentar el trauma racial

El racismo en todas sus formas, tanto manifiestas como sutiles, sigue amenazando la salud y el bienestar del casi 42% de los estadounidenses que son personas de color. Es probable que usted o un ser querido hayan sufrido racismo en sus múltiples formas sistémicas e interpersonales. La exposición al racismo, ya sea directa o indirecta, puede provocar lesiones mentales y emocionales, también llamadas trauma racial o estrés traumático racial (race-based traumatic stress, RBTS).

Especialmente cuando no se controla, el estrés traumático racial puede causar ansiedad, depresión, estrés crónico, presión arterial alta, consumo de sustancias y síntomas similares a los del trastorno por estrés postraumático (TEPT), entre otras condiciones. La ansiedad y el estrés intensos a largo plazo también pueden comprometer el sistema inmunitario y digestivo de una persona, aumentar el riesgo de tener ataques cardíacos y derrames cerebrales, y llevar al agotamiento físico y mental: desgaste ocupacional.

Como gerente, usted puede desempeñar un papel especial para ayudar a los empleados de todos los orígenes a sentirse bienvenidos y valorados. También puede jugar un papel fundamental a la hora de ayudar a las personas Negras, indígenas y de color (Black, indigenous and people of color, BIPOC) a obtener el apoyo y los recursos que necesiten para enfrentar el estrés traumático racial.

Ocho maneras de comenzar

1. Promueva una mentalidad de crecimiento

Sea cual sea su trayectoria personal, siempre hay algo más que aprender sobre las personas que son diferentes a usted. Como gerente, tiene la capacidad de influir en los demás y de predicar con el ejemplo:

- Tómese el tiempo de informarse sobre las ricas historias y culturas de las razas y herencias culturales diferentes de la suya. Conozca también sus luchas para poder comprender mejor las experiencias y perspectivas de sus colegas y empleados.
- Anime a los empleados a hacer lo mismo, ya sea formalmente al incluir el enriquecimiento como parte de las metas de rendimiento y capacitación, o informalmente al compartir los libros que está leyendo, los programas que está mirando y cosas por el estilo.

2. Aborde sus prejuicios

Nuestro cerebro crea categorías para entender el mundo. Pero los valores que ponemos en las diferentes categorías se aprenden y se pueden desaprender si se es consciente de uno mismo y se hace un esfuerzo constante. Por lo tanto, es útil entender sus propios prejuicios inherentes. Por ejemplo, pregúntese si:

- ¿Le parece que las cosas son más simples si sabe menos sobre ellas?
- ¿Prefiere aquellas que son más parecidas a usted?
- ¿Apoya la información que respalda sus opiniones y creencias existentes?
- ¿Hace suposiciones o actúa a partir de suposiciones basadas únicamente en el aspecto y las primeras impresiones?
- ¿Se rodea de cosas e ideas que ya sabe que le gustan y le interesan?

Todos estos son indicadores de posibles prejuicios. Analice introspectivamente cómo podrían manifestarse en sus interacciones con los demás y cómo puede ayudarse a corregir el rumbo. También considere la posibilidad de trabajar con un terapeuta o un asesor de liderazgo profesional para hacer lo mismo.

3. Marque la pauta

Las palabras son complejas. Puede ser difícil encontrar o conocer las palabras adecuadas, sobre todo porque cambian de significado con el tiempo o significan cosas diferentes para distintas personas o en diversos contextos. Pero, aunque entendamos que quizá no siempre acertemos, es importante que lo intentemos y que animemos a nuestros empleados a intentarlo también.

- **Use un vocabulario centrado en las personas.** Elija las palabras con sensibilidad, asegurándose de que se respete la individualidad y humanidad de las personas. Por ejemplo: Evite describirlas con palabras que generalmente se usan para describir “cosas”; por ejemplo, use “multirracial”, no “mixto”.
- **Siga las preferencias de la persona.** Si no está seguro, pregunte. Por ejemplo: Una persona podría autodenominarse negra, afroamericana, caribeña estadounidense o algo específico de su lugar de origen ancestral, como jamaicana o somalí, etc.
- **Evite usar lenguaje prejuicioso, que cause vergüenza** o que obligue a los demás a hacer suposiciones. Por ejemplo: Decir que un vecindario es “de mala fama” implica que sus residentes carecen de los estándares de modales y ética. En su lugar, mencione el vecindario, el distrito o la zona.

4. Combata las microagresiones

Las microagresiones tienen muchos matices, pero, en palabras simples, son ofensas, desaires o insultos verbales, no verbales y ambientales cotidianos, ya sean intencionales o no, que degradan a las personas al sugerir que no pertenecen o al invalidar sus experiencias. Por ejemplo, felicitar a un compañero de trabajo de origen tailandés por hablar “buen inglés” transmite el mensaje de que no es un “verdadero” estadounidense.

Aunque tengamos las mejores intenciones, a veces cometemos errores o herimos accidentalmente los sentimientos de otra persona. Por lo tanto, lo mejor es estar preparado para pedir disculpas y también ser amable con uno mismo. Todo el mundo comete errores; lo importante es aprender de ellos y comprometerse a hacerlo mejor. Del mismo modo, si usted escucha a alguien usar una microagresión, corríjalo y explíquele lo que ha ocurrido amablemente para ayudarlo a aprender de ella.

La clave en este caso es mantener un sentido de humildad cultural y tener la voluntad de escuchar la perspectiva de los demás, de aprender y de respetar y valorarse a uno mismo y valorar a los demás de manera intencional.

5. Cree un espacio seguro para comunicarse

Escuche respetuosamente con la mentalidad abierta e invite a tener una conversación sincera, y anime a sus empleados a hacer lo mismo.

Tenga en cuenta que, a menos que comparta la herencia cultural y la experiencia de la persona, no puede establecer paralelismos sin probablemente ofenderla o lastimarla. Por ejemplo, la mayoría de los estadounidenses no han vivido un genocidio masivo, como el del Holocausto, el de los Jemeres Rojos o el de Darfur. De forma similar, a menos que usted sea un hombre negro, no entiende la ansiedad, la frustración, la ira o el miedo que uno puede sentir cuando lo para la policía.

6. Cree foros y espacios seguros

Desde la vida cotidiana hasta los momentos históricos y los hechos trágicos, las personas de color procesan continuamente los efectos personales y generales del racismo. Es importante crear una cultura en la que esté bien hacer pausas para relajarse, desestresarse y prepararse para enfrentar un posible trauma. Por ejemplo:

- Invite a expertos en trauma racial para que guíen debates y ayuden a concientizar sobre el estrés traumático racial y las condiciones que puede provocar.
- Consulte a sus empleados y a expertos para identificar medios útiles para desahogarse, como pausas 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.

- Ajuste los horarios con anticipación a eventos importantes, como el Día de las Elecciones, o después de una tragedia nacional como el asesinato de George Floyd o la insurrección en el Capitolio.

7. Comprométase con la diversidad y la inclusión

A medida que los lugares de trabajo promueven iniciativas de inclusión y diversidad, es importante que los empleados noten su compromiso. A través de sus acciones y palabras, ayude a los empleados a entender que la inclusión consiste en que cada persona se sienta valorada y conectada, y, en un lugar de trabajo diverso, la rica mezcla de diferencias crea mejores soluciones y resultados.

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

Por ejemplo:

- Agregue una capacitación sobre diversidad e inclusión a las metas de educación continua y rendimiento de los empleados.
- Fomente actividades de enriquecimiento cultural, por ejemplo, mediante eventos para promover el espíritu de grupo, entre otros formatos.
- Invite a oradores expertos y cree foros de debate abierto sobre el racismo, la inequidad y la desigualdad para aumentar la concientización y la comprensión.

Nota: En estos eventos, asegúrese de no presionar a los empleados de color para dar una presentación o hablar; deje que participar o no participar sea una decisión personal e independiente. Y, si es una persona de color, permítase decir “no” si le piden que asuma un papel principal. Este tipo de presión por estar en el centro del escenario puede exacerbar el estrés traumático racial.

8. Comprométase con la justicia racial

Ponga las palabras y la intención en acción: tome o siga la iniciativa para hacer que su compañía se comprometa con la justicia racial.

Por ejemplo:

- Defienda la igualdad y la equidad en los procesos de contratación, los ascensos, la remuneración, los beneficios, los permisos, etc.
- Ofrezca a sus empleados un lugar seguro para estar y hablar.
- Apoye abiertamente las causas de justicia social y racial, con acciones, no solo con palabras.
- Busque oportunidades para demostrar su apoyo en sus comunidades locales y más allá. Por ejemplo: Hable con sus directivos sobre las posibles oportunidades de hacer declaraciones públicas como compañía, donar a causas importantes de derechos civiles, defender los derechos al voto de sus empleados y cosas por el estilo.

No vamos a curar el síndrome de estrés traumático racial de la noche a la mañana, ni podemos hacerlo, pero podemos trabajar todos juntos para avanzar en su prevención.



<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 se debe usar para necesidades de atención de urgencia ni de emergencia. En caso de emergencia, llame al 911 si se encuentra en los Estados Unidos o al número de teléfono de los servicios de emergencia locales si se encuentra fuera de los Estados Unidos, o vaya al Departamento de Emergencias o Accidentes más cercano. Este programa no sustituye la atención de un médico o profesional. Debido a la posibilidad de un conflicto de intereses, no se proporcionarán consultas legales sobre asuntos que puedan implicar acciones legales contra Optum o sus afiliadas, ni contra ninguna entidad a través de la cual la persona que llama esté recibiendo estos servicios directa o indirectamente (p. ej., a través de la empresa para la cual trabaja o de un plan de salud). Este programa y todos sus componentes, en especial los servicios para familiares menores de 16 años, tal vez no estén disponibles en todos los lugares y están sujetos a cambios sin previo aviso. La experiencia o los niveles educativos de los recursos del Programa de Asistencia al Empleado pueden variar según los requisitos contractuales o los requisitos normativos del país. Es posible que se apliquen exclusiones y limitaciones de cobertura.

Optum® es una marca registrada de Optum, Inc. en los Estados Unidos y en otras jurisdicciones. Todas las demás marcas o nombres de productos son marcas comerciales o registradas propiedad de sus respectivos titulares. Optum es una empresa que promueve la igualdad de oportunidades.

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