



Strategie per aiutare i dipendenti a gestire i traumi razziali

Il razzismo, in tutte le sue forme, palesi o celate, continua a minacciare la salute e il benessere di quasi il 42% di americani di colore. Ci sono molte possibilità che voi o qualcuno di cui vi prendete cura siate stati vittima di episodi di razzismo nelle sue tante forme sistemiche e interpersonali. L'esposizione al razzismo, che sia di prima o di seconda mano, può portare a sofferenze mentali ed emotive, spesso definite con il termine di trauma razziale o stress traumatico a causa sulla razza (RBTS).

Se non curato, l'RBTS può causare ansia, depressione, stress cronico, pressione arteriosa elevata, uso di sostanze e sintomi simili al disturbo da stress post-traumatico (PTSD), tra le altre patologie. Lo stress e l'ansia protratti a lungo e amplificati possono anche compromettere il sistema immunitario e l'apparato digerente di una persona, aumentare il rischio di infarti e ictus e causare sfinimento mentale e fisico, ossia l'esaurimento.

In qualità di manager, potete rivestire un ruolo fondamentale nell'aiutare i dipendenti di tutti i ceti sociali a sentirsi benvenuti e apprezzati. Potete anche svolgere un ruolo chiave nell'aiutare i neri, gli indigeni e le persone di colore (BIPOC) a ottenere il supporto e le risorse di cui possono aver bisogno per affrontare l'RBTS.

Otto modi per iniziare

1. Promuovete una mentalità di crescita

Qualunque sia il vostro background, c'è sempre tanto da imparare sulle persone diverse da voi. In qualità di manager, avete il potere di influenzare gli altri e dare l'esempio:

- Prendetevi il tempo per educare voi stessi sulle ricche storie e culture delle razze ed eredità diverse dalla vostra. Cercate di capire le loro battaglie in modo da poter comprendere meglio le esperienze e i punti di vista dei vostri colleghi e dipendenti.
- Incoraggiate i dipendenti a fare lo stesso formalmente, rendendo questo arricchimento una parte degli obiettivi prestazionali e di formazione, o informalmente, condividendo i libri che state leggendo, i programmi che state guardando e così via.

2. Affrontate i vostri pregiudizi

La nostra mente crea delle categorie per dare un senso al mondo. Ma i valori che assegniamo alle diverse categorie li apprendiamo nel tempo e possiamo disimpararli con consapevolezza di sé e l'impegno continuo. Perciò è utile comprendere i propri preconcetti insiti. Ad esempio, chiedetevi se:

- Vedete le cose in modo più semplice se le conoscete di meno?
- Preferite le persone che somigliano di più a voi?
- Preferite le informazioni che supportano le vostre opinioni e i credi esistenti?
- Avete e/o agite su supposizioni basate solo sull'apparenza e sulla prima impressione?
- Gravitate intorno a cose e idee che già sapete vi piacciono o alle quali siete interessati?

Sono tutti segnali di potenziali pregiudizi. Analizzatevi per capire se questi pregiudizi possono manifestarsi nelle vostre interazioni con gli altri e come correggere il colpo. Prendete anche in considerazione la possibilità di farvi aiutare da un leadership coach o un terapeuta professionisti.

3. Definite i parametri

Le parole sono insidiose. Può essere difficile trovare o conoscere le parole giuste, soprattutto perché il loro significato a volte cambia con il tempo oppure possono significare cose diverse per persone diverse o in vari contesti. Tuttavia, pur essendo consapevoli che non sempre possiamo essere perfetti, è comunque importante provarci e incoraggiare anche i vostri dipendenti a farlo.

- **Usate un linguaggio in prima persona.** Scegliete le parole con sensibilità, assicurandovi di rispettare l'individualità e l'umanità delle persone. Esempio: Evitate di descrivere le persone con parole generalmente usate per descrivere le "cose", ad esempio usate "multirazziale," non "mista".
- **Seguire le preferenze di una persona.** Se non siete sicuri, chiedete. Esempio: Una persona potrebbe definire sé stessa come nera, afroamericana, americana dei Caraibi o qualcosa di specifico per il loro luogo di origine ancestrale, ad esempio giamaicana o somala, ecc.
- **Evitate un linguaggio che implica un giudizio o un biasimo,** oppure che forza gli altri a fare supposizioni. Esempio: Affermare che un quartiere è "malfamato" implica i suoi residenti sono privi degli standard di buone maniere ed etica. Citate, invece, il quartiere, il distretto o l'area.

4. Combattete le microaggressioni

Le microaggressioni si presentano sotto tante forme ma, in parole povere, sono sgarbi, affronti o insulti quotidiani verbali, non verbali e ambientali, intenzionali o non intenzionali, che umiliano le persone suggerendo che non appartengono all'ambiente o invalidando la loro esperienza. Ad esempio, complimentarsi con un collega di origine thailandese per il fatto che parla un "buon americano" invia il messaggio che il collega non è un "vero" americano.

Anche con le migliori intenzioni, a volte commettiamo degli errori o feriamo accidentalmente i sentimenti di un'altra persona. Pertanto, è meglio essere preparati a scusarsi e anche a essere gentili con voi stessi. Tutti commettiamo degli sbagli: ciò che conta è imparare da essi e impegnarsi a fare meglio. Allo stesso modo, se sentite di sfuggita che qualcuno sta usando una microaggressione, aiutatelo a capire correggendolo con gentilezza e spiegandogli cosa accade.

La chiave è mantenere un senso di umiltà culturale e la disponibilità ad ascoltare i punti di vista degli altri, a imparare ed essere intenzionati a rispettare e dare valore a tutti.

5. Create un luogo sicuro per la comunicazione.

Ascoltate con rispetto e con la mente aperta, invitate alla discussione aperta e incoraggiate i vostri dipendenti a fare lo stesso.

Tenete presente che, a meno che non condividiate l'eredità e l'esperienza di una persona, non potete fare paragoni senza offendere e/o ferire. Ad esempio, la maggior parte degli americani non ha vissuto un genocidio di massa, come l'Olocausto, i Khmer Rossi o il Darfur. Allo stesso modo, a meno che non siate Neri, non potete comprendere l'ansia, la frustrazione, la rabbia o la paura che si possono provare quando si viene fermati dalla polizia.

6. Create spazi e fori sicuri

Dalla vita quotidiana ai momenti storici e agli eventi tragici, le persone di colore elaborano di continuo gli effetti personali e globali del razzismo. È importante instaurare una cultura nella quale va bene prendersi delle pause per rilassarsi, eliminare lo stress e tenersi forte per affrontare un potenziale trauma. Ad esempio:

- Chiamate degli esperti in traumi razziali per guidare discussioni e aiutare a migliorare la consapevolezza dell'RTBS e delle condizioni che ne conseguono.
- Consultatevi con gli esperti e con i vostri dipendenti per identificare sfoghi utili, ad esempio pause di 15 minuti, uno spazio dell'ufficio designato per sedersi in silenzio e meditare, o qualsiasi altra cosa che offra alle persone spazio e comfort.
- Adattate le pianificazione in vista di eventi importanti, come il giorno delle elezioni, oppure dopo una tragedia nazionale, come l'omicidio di George Floyd o l'insurrezione del Campidoglio.

7. Impegnatevi per la diversità e l'inclusione

Anche se i luoghi di lavoro promuovono le iniziative di inclusione e diversità, è importante che i dipendenti vedano il vostro impegno. Tramite le vostre azioni e parole, potete aiutare i dipendenti a capire che l'inclusione consiste nel far sentire ogni persona apprezzata e connessa, inoltre, in un luogo di lavoro diversificato, il ricco mix di differenze crea soluzioni e risultati migliori.

In tutta la vostra organizzazione, aiutate a promuovere la discussione e l'accettazione, e ad incoraggiare il rispetto reciproco.

Ad esempio:

- Aggiungete corsi di formazione sulla diversità e l'inclusione formazione continua dei dipendenti e agli obiettivi di rendimento.
- Incoraggiate le attività di arricchimento culturale, ad esempio tramite eventi di team-building e altre forme.
- Invitate degli esperti a parlare e creare forum per una discussione aperta sul razzismo, sull'iniquinà e sulla disuguaglianza per migliorare consapevolezza e comprensione.

Nota: In questi eventi, fate attenzione a non forzare i dipendenti di colore a farsi avanti o a parlare, lasciate che quella di fare un passo avanti e sedersi sia una decisione personale e indipendente. Inoltre, se siete persone di colore, concedetevi di dire "no" se vi viene chiesto di assumere un ruolo principale. Questa sorta di pressione da centro della scena può esacerbare l'RBTS.

8. Impegnatevi per la giustizia razziale

Traducete parole e intenzioni in azioni, prendete il comando o seguite la guida di qualcun altro per convincere la vostra azienda a impegnarsi per la giustizia razziale.

Ad esempio:

- Prendete posizione a sostegno dell'uguaglianza e dell'equità per quanto concerne i processi di assunzione, le promozioni, gli stipendi, i benefit, i permessi, ecc.
- Date ai vostri dipendenti un posto sicuro in cui radunarsi e parlare.
- Sostenete apertamente le cause di giustizia sociale e razziale tramite le azioni e non solo a parole.
- Cercate opportunità per mostrare sostegno nelle vostre comunità locali e anche più ampiamente.
Ad esempio: Parlate con la leadership sulle possibili opportunità per fare dichiarazioni pubbliche a nome dell'azienda, fare donazioni a importanti cause per i diritti civili, prendere posizione per i diritti di voto dei vostri dipendenti, e cose del genere.

Non cureremo, e non possiamo curare l'RBTS dal giorno alla notte, ma possiamo tutti collaborare per compiere progressi riguardo la sua prevenzione.



<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>

Questo programma non deve essere utilizzato in casi di emergenza o di necessità di cure urgenti. In caso di emergenza, chiamate il 911 se vi trovate negli Stati Uniti, il numero di telefono dei servizi di emergenza locale se vi trovate al di fuori degli Stati Uniti, oppure recatevi presso il pronto soccorso più vicino. Questo programma non sostituisce le cure di un medico o di un professionista sanitario. Per evitare un eventuale conflitto di interessi, non verranno fornite consulenze giuridiche per questioni che potrebbero comportare azioni legali contro Optum o le sue consociate, oppure contro qualsiasi entità che ha offerto direttamente questi servizi al destinatario (ad es., il datore di lavoro o il piano sanitario). Questo programma e tutti i suoi componenti, in particolare i servizi per i membri della famiglia al di sotto degli 16 anni di età, potrebbero non essere disponibili in tutte le località e sono soggetti a modifiche senza preavviso. L'esperienza e/o il livello di istruzione delle risorse del Programma di assistenza per i dipendenti possono variare in base ai requisiti del contratto o ai requisiti normativi dei Paesi. Potrebbero essere applicabili esclusioni e limitazioni nella copertura.

Optum® è un marchio commerciale registrato di Optum, Inc. negli U.S.A. e in altre giurisdizioni. Tutti gli altri nomi di marche o prodotti sono marchi commerciali o marchi registrati di proprietà dei rispettivi proprietari. Optum è un datore di lavoro che applica la politica delle pari opportunità.

© 2023 Optum, Inc. Tutti i diritti riservati. WF4045877 210024-052021