



Estratégias para ajudar aos funcionários a lidar com o trauma racial

O racismo em todas as suas manifestações e formas sutis continua ameaçando a saúde e o bem-estar de praticamente 42% dos norte-americanos negros. Existem chances de que você ou alguém que você gosta tenha sofrido racismo em suas várias formas sistêmicas e interpessoais. A exposição ao racismo - seja direta ou indiretamente - pode provocar lesões mentais e emocionais, também chamadas de trauma racial ou estresse traumático baseado na raça (RBTS).

Especialmente quando não é verificado, o RBTS pode causar ansiedade, estresse crônico, hipertensão, uso de substâncias, drogas ou álcool e sintomas similares ao transtorno de estresse pós-traumático (TEPT). O estresse e a ansiedade elevados a longo prazo também podem comprometer os sistemas imunológico e digestivo de uma pessoa, aumentar o risco de ataque cardíaco e derrame e levar à exaustão mental e física.

Como gerente, você pode desempenhar uma função especial na ajuda aos funcionários de todos os níveis a se sentirem bem-vindos e valorizados. Você também pode desempenhar uma função essencial na ajuda às pessoas negras, indígenas e de cor (BIPOC, Black, Indigenous and People of Color) para obter apoio e recursos de que possam precisar para lidar com RBTS.

Oito formas de começar

1. Promova uma mentalidade de crescimento

Seja qual for sua origem, sempre há mais a aprender sobre as pessoas diferentes de você. Como gerente, você tem o poder de influenciar outros e liderar pelo exemplo:

- Dedique tempo para educar-se sobre a riqueza de histórias e culturas de raças e heranças diferentes das suas. Aprenda também sobre as lutas que tiveram para que você possa entender melhor as experiências e perspectivas de seus colegas e funcionários.
- Incentive os funcionários a fazer o mesmo, seja formalmente, fazendo parte do aprimoramento das metas de desempenho e treinamento, seja informalmente, compartilhando os livros que está lendo, programas que está assistindo e assim por diante.

2. Resolva seus preconceitos

Nossos cérebros criam categorias para que o mundo faça sentido. Mas os valores que colocamos em diversas categorias são aprendidos — e podem ser abandonados com autoconhecimento e esforço contínuo. Assim, é útil entender seus próprios preconceitos inerentes. Por exemplo, você:

- Vê as coisas mais simples se souber menos sobre elas?
- Prefere as que são mais parecidas com você?
- Favorece as informações que apoiam suas opiniões e crenças existentes?
- Agarra-se e/ou age de acordo com suposições baseadas apenas nas aparências e nas primeiras impressões?
- Gravita em direção a posições e ideias que já sabe que gosta e nas quais está interessado?

Todos eles são indicadores de possíveis preconceitos. Faça um autoexame de como isso pode se manifestar em suas interações com os outros e como você pode se ajudar a corrigir o curso. Considere também o trabalho com um terapeuta profissional em liderança para fazer o mesmo.

3. Determine o tom

As palavras são traiçoeiras. Pode ser difícil encontrar ou saber as palavras certas, especialmente porque o significado delas às vezes muda com o tempo ou elas têm um sentido diferente para diversas pessoas ou em vários contextos. No entanto, entender aquilo que nós talvez nem sempre captamos corretamente ainda é uma tentativa importante — e incentivar seus funcionários a tentar também.

- **Use linguagem da pessoa em primeiro lugar.** Escolha as palavras com sensibilidade, garantindo que sejam respeitadas a individualidade e a humanidade das pessoas. Exemplo: Evite descrever as pessoas com palavras geralmente usadas para descrever “situações” — por exemplo, use “multirracial” e não “misto”.
- **Siga as preferências da pessoa.** Se você não tem certeza, pergunte. Exemplo: Uma pessoa pode se autodeclarar negro, afro-americano, caribenho americano ou algo específico a seu local de origem ancestral, como jamaicano ou somali etc.
- **Evite uma linguagem que carregue julgamento ou vergonha** ou force os outros a fazer conjecturas. Exemplo: Dizer que um bairro é um “gueto” implica que os moradores não têm os padrões de boas maneiras e ética. Ao contrário, mencione o bairro, distrito ou área.

4. Combata microagressões

Há várias nuances de microagressões, mas, em termos simples, elas são desprezo, ofensas ou insultos não verbais e ambientais, intencionais ou não, que depreciam as pessoas, sugerindo que elas não pertencem ou invalidando suas experiências. Por exemplo, cumprimentar um colega de trabalho de descendência tailandesa por falar um “bom português” envia a mensagem ao colega de que ele não é um brasileiro “genuíno”.

Mesmo com a melhor das intenções, às vezes cometemos erros ou ferimos acidentalmente os sentimentos de outra pessoa. Por isso, é melhor estar preparado para se desculpar e também de ser gentil para si próprio. Todos cometem erros – o importante é aprender com eles e se comprometer a melhorar. Da mesma forma, se perceber alguém usando alguma microagressão, ajude a pessoa a aprender corrigindo-a com gentileza e explicando o que aconteceu.

O essencial aqui é manter um senso de humildade cultural, o desejo de ouvir o ponto de vista dos outros, aprender e ser intencional quanto a respeitar e valorizar a si mesmo e aos outros.

5. Crie um espaço seguro para a comunicação.

Ouçã respeitosamente com mente aberta e incentive conversação franca – e motive seus funcionários a fazer o mesmo.

Tenha em mente: a menos que você compartilhe a herança e a experiência da pessoa não poderá traçar paralelos sem possivelmente provocar ofensa e/ou mágoa. Por exemplo, a maioria dos norte-americanos não viveu um genocídio em massa como o holocausto, o khmer vermelho ou o darfur. Da mesma forma, a menos que você seja um homem negro, você não entende a ansiedade, frustração, raiva ou medo que a pessoa sentiria ao ser parada pela polícia.

6. Crie espaços e fóruns seguros

Da vida diária aos momentos históricos e eventos trágicos, as pessoas de cor processam continuamente os efeitos pessoais e abrangentes do racismo. É importante criar uma cultura na qual está correto fazer intervalos para descontrair, desestressar e preparar-se para lidar com o possível trauma. Por exemplo:

- Convide especialistas em traumas raciais para orientar as discussões e ajudar a desenvolver a conscientização sobre o RTBS e as condições que podem levar a ele.
- Consulte especialistas e seus funcionários para identificar medidas úteis, como intervalos de 15 minutos, um espaço especial no escritório para sentar tranquilamente e meditar ou qualquer outra coisa que ofereça espaço e conforto às pessoas.
- Ajuste a agenda em antecipação a grandes eventos, como dia de eleições ou após uma tragédia nacional, como o assassinato de George Floyd ou a invasão ao Capitólio.

7. Comprometa-se com a diversidade e a inclusão

Como iniciativas de promoção da inclusão e da diversidade nos locais de trabalho, é importante que os funcionários vejam o seu compromisso. Por meio de suas ações e palavras, ajude os funcionários a entender que a inclusão está relacionada com cada pessoa se sentir valorizada e conectada e, em um local de trabalho diversificado, a rica mistura de diferenças cria soluções e resultados melhores.

Em sua organização, ajude a ampliar a discussão, promover a aceitação e incentivar o respeito mútuo duradouro.

Por exemplo:

- Adicione o treinamento em diversidade e inclusão às metas de educação continuada e desempenho dos funcionários.
- Incentive atividades de enriquecimento cultural, como eventos de formação de equipes e outros formatos.
- Convide palestrantes especialistas e crie fóruns para a discussão aberta sobre racismo, injustiça e desigualdade para aumentar a conscientização e o entendimento.

Observação: Nesses eventos, faça um esforço para não colocar os funcionários de cor na berlinda fazendo uma apresentação ou uma palestra — deixe que seja uma decisão pessoal e independente para avançar ou retroceder. E se você for uma pessoa de cor, dê-se ao direito de dizer “não” se for solicitado a assumir um protagonismo. Esse tipo de pressão por protagonismo pode exacerbar o RBTS.

8. Comprometa-se com a justiça racial

Coloque palavras e intenção em ação — assuma a liderança ou siga-a, pressionando sua empresa para comprometer-se com a justiça racial.

Por exemplo:

- Assuma a posição de apoio da igualdade e da equidade quanto a processos de contratação, promoções, salários, benefícios, licenças etc.
- Ofereça a seus funcionários um local seguro de estar e se manifestar.
- Apoie abertamente as causas de justiça social e racial — por meio de ações, não apenas de palavras.
- Procure oportunidades de demonstrar apoio em suas comunidades locais e mais longe. Por exemplo: Converse com sua liderança sobre possíveis oportunidades de fazer declarações públicas como empresa, doar a causas importantes de direitos civis, defender os direitos de voto de seus funcionários e assim por diante.

Não vamos e não podemos curar o RBTS da noite para o dia, mas podemos todos trabalhar juntos para avançar na prevenção dele.

Optum

<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 não deve ser usado para emergências nem para necessidades de tratamento urgente. Em uma emergência, ligue para 911, se estiver nos Estados Unidos, ou para o número de telefone dos serviços locais de emergência, se estiver fora dos Estados Unidos, ou ainda dirija-se ao ambulatório ou pronto-socorro mais próximo. Este programa não substitui o tratamento de um médico ou profissional de saúde. Devido à possibilidade de haver conflito de interesses, não será fornecida consultoria jurídica em caso de problemas que possam envolver ações contra a Optum, suas afiliadas ou qualquer entidade por meio da qual o solicitante esteja recebendo estes serviços diretamente (por exemplo, o empregador ou plano de saúde). Este programa e todos os seus componentes, em particular os serviços a familiares com menos de 16 anos, talvez não estejam disponíveis em todos os locais e estão sujeitos a alterações sem aviso prévio. A experiência e/ou os níveis educacionais dos recursos do Programa de assistência ao empregado podem variar de acordo com os requisitos de contrato ou com os requisitos normativos do país. Podem ser aplicadas exclusões e limitações da cobertura.

Optum® é uma marca comercial registrada da Optum, Inc. nos Estados Unidos e em outros países. Todas as outras marcas ou nomes de produtos são marcas comerciais ou registradas ou que pertencem a seus respectivos proprietários. A Optum é uma empresa que oferece oportunidades iguais para todos.

© 2023 Optum, Inc. Todos os direitos reservados. WF4045877 210024-052021