



DISUASIÓN DEL RACISMO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Serie de charlas sobre racismo - Parte 4

Fecha: _____ Sitio de trabajo: _____ Líder del debate: _____

¿CUÁL ES SU RESPONSABILIDAD PARA DESALENTAR EL RACISMO?

A todos nos gusta pensar que, si fuésemos testigos de una situación, actuaríamos de inmediato para ayudar a quienes lo necesiten. Sin embargo en la realidad, la mayoría de las veces nos quedamos en silencio e incómodos, con el conocimiento de que quizás deberíamos decir algo, pero no sabemos exactamente qué decir o cómo responder. A menudo lo que determina si vamos a actuar depende de cuantas personas estén presentes. Cuanto mayor sea la cantidad de personas presentes, menos probabilidades de que intervengamos en una situación. Esto se llama el "efecto espectador". Esto sucede porque en una gran multitud, una persona se siente menos responsable de actuar, ya que esa responsabilidad se reparte entre todos los espectadores.

Como seres humanos, también miramos a los demás en busca de señales sociales sobre cómo responder. Si los demás no actúan, nos sirve de confirmación de que no es necesario actuar, aunque así lo sea. Los estudios han demostrado que la tasa de respuesta individual ante una emergencia disminuye aproximadamente del 75%, si solo hay un espectador, al 10%, si hay varios espectadores presentes.

"CUANDO HABLAMOS NOS ASUSTA QUE NUESTRAS PALABRAS NO SE OIGAN O NO SEAN BIENVENIDAS. PERO CUANDO NOS QUEDAMOS EN SILENCIO, SEGUIMOS CON MIEDO. POR LO TANTO, ES MEJOR HABLAR".

-Audre Lorde

Puede ser más difícil aún intervenir como espectador en un lugar de trabajo donde trate con personas que debe ver y trabajar diariamente. La mayoría de las veces, los espectadores simplemente optan por guardar silencio y abstenerse de participar en el abuso, justificando su silencio como desacuerdo. El problema con optar por quedarse en silencio es que el acosador interpreta el silencio como un consentimiento o aprobación. En lugar de quedarnos en silencio, debemos superar la incomodidad, asumir la responsabilidad de nuestras acciones y hablar en el momento.

OBSTÁCULOS PARA ACTUAR CONTRA EL RACISMO

Es importante reconocer que existen obstáculos para las personas que quieren hablar o saben que deberían decir algo, pero no están seguras de cómo hacerlo con seguridad. Algunos de los motivos más comunes por los que las personas permanecen en silencio incluyen los siguientes:

- No saber qué decir o hacer
- Miedo a quedar mal entre sus colegas
- Miedo a empeorar las cosas
- Miedo a convertirse en el objetivo de futuros acosos
- Activar sus propios traumas de situaciones pasadas
- Miedo a arriesgar las relaciones personales o profesionales
- Miedo a las represalias (poner en riesgo su trabajo, reputación o influencia)
- Dinámica del poder: enfrentarse a un superior o a alguien muy querido en la empresa

ESTRATEGIAS PARA ACTUAR CONTRA EL RACISMO

A pesar de los obstáculos que pueda tener para hablar, existen diferentes estrategias que puede usar para intervenir de forma segura en una situación. Recuerde, es importante que diga o haga algo para enfrentar y denunciar el racismo. No es suficiente con solo no vincularse con el acosador o ignorarlo. Debe ser un aliado activo y luchar por la inclusión.

Cambie de tema: Si se siente incómodo abordando la situación directamente, cambie de tema haciendo una pregunta que no tenga relación con la situación o haga de cuenta que necesita ayuda con algo.

Use el humor: El uso del humor para calmar una situación es otra forma de frenar el acoso sin confrontar directamente la situación.

Haga preguntas: Al hacerle preguntas al acosador para clarificar su posición puede hacerle ver a esa persona que sus palabras o acciones están causando daño a los demás. Es posible que no sean conscientes. También invita a una conversación adicional sobre el impacto de sus palabras o acciones sin que se cierren inmediatamente.

Reconozca la incomodidad: Al decir algo como, "Bueno, eso fue raro" o "Eso fue incómodo" le hace saber al acosador que algo está mal. También invita a los demás a hablar y compartir su incomodidad con la situación.

Confronte la situación: Comunique de manera directa y clara cómo se siente al usar declaraciones con "Yo". Dígale al acosador que sus palabras/acciones no son las correctas y que no se tolerarán en el lugar de trabajo.

Actúe como un obstáculo físico: Si es posible, párese entre el acosador y la víctima para actuar como un obstáculo físico. Esto puede ser eficaz con distancia entre las dos personas al usar su cuerpo para bloquear la línea visual. Esta estrategia funciona mejor al combinarla con un cambio de tema para que el agresor deje de pensar en el acoso y se ocupe de otra cosa.

Hable con el acosador en privado: Si no se siente cómodo con el hecho de confrontar la situación en el momento, pero tiene una relación con el acosador es posible que se sienta cómodo si tiene una conversación individual con él después del hecho. Este enfoque puede ayudar a que esa persona comprenda el impacto de la conducta sin denunciarlo directamente frente a los demás.

Se necesita un esfuerzo constante para hablar y denunciar cualquier hecho de racismo que surja en el lugar de trabajo a fin de crear realmente un entorno inclusivo. Pero un acto de valentía de hablar puede ser la diferencia entre usted y sus colegas que trabajan en condiciones seguras o inseguras en ese momento.

Los actos de racismo no solo afectan el bienestar mental y emocional de la persona atacada, sino que involucran a todos los que son testigos de estos. Depende de todos y cada uno de nosotros ser Campeones del Impacto de la Cultura del CUIDADO al enfrentar el racismo y crear activamente lugares de trabajo seguros, acogedores e inclusivos.

CONTINÚE LA CONVERSACIÓN:

1. Consulte con sus compañeros que fueron víctimas de la situación. Pregúnteles cómo están y si se encuentran bien.
2. Ofrezca maneras específicas de ayudar a la persona atacada. Por ejemplo, ofreciéndose a denunciar el incidente, prestando atención o (si es posible) ofreciéndose a realizar tareas que requieran la interacción con el acosador para que ellos no tengan que hacerlo.
3. Reafirme su compromiso para continuar como aliado activo contra el racismo.
4. Identifique formas mediante las que podría prevenir un futuro incidente.
5. Si el acoso continúa, hable con un supervisor o RR. HH.