

CAMBIE el guion

RAZA Y ETNIA

Incluso con las mejores intenciones, podemos expresarnos o comportarnos de manera ofensiva e hiriente. Para superar estos traspiés, debemos reconocer que las palabras que usamos son importantes. Esto significa tomar medidas y usar palabras que creen entornos inclusivos en los cuales las personas se sientan valoradas y desarrollen un sentimiento de pertenencia.¹

EFECTO

Ignorar las diferencias puede perjudicar la confianza, la comunicación auténtica y su capacidad para conectarse con una persona que es diferente a usted en algún aspecto.

"NO VEMOS COLORES, SOLO PERSONAS".

DATOS DE LAS INVESTIGACIONES

Ver la raza o la etnia de una persona no implica racismo; es, de hecho, una tendencia natural. Evitar conversaciones sobre la raza para mantener la neutralidad no generará un entorno de trabajo ideal para todos los empleados.²

QUÉ HACER EN LUGAR DE ESO

Pregúnteles a los colegas que tengan un contexto racial, étnico o cultural diferente al suyo si sienten que el lugar de trabajo valora su identidad y sus experiencias.

EFECTO

Implica que tenía menos expectativas, posiblemente a causa de la raza o etnia de la persona.

"ES MUY CLARO".

DATOS DE LAS INVESTIGACIONES

Esto refuerza el estereotipo de que las personas de color y minorías étnicas son menos competentes que sus compañeros blancos y que aquellas que tienen éxito son una "excepción a la regla".³

QUÉ HACER EN LUGAR DE ESO

Proporcione ejemplos concretos sobre por qué y cómo sintió que la persona se destacó. Por ejemplo: "Su presentación fue muy motivadora y se alineó muy bien con nuestros objetivos comerciales".

EFECTO

Insinúa que las minorías raciales o étnicas son "forasteros" que no saben hablar inglés y no pertenecen realmente al lugar en el que viven o trabajan.

"HABLA MUY BIEN ESPAÑOL".

DATOS DE LAS INVESTIGACIONES

Las personas de todas las etnias pueden hablar español muy bien.⁴

QUÉ HACER EN LUGAR DE ESO

A menos que la persona haya tenido dificultades previamente con el idioma inglés y haya mejorado mucho, es mejor felicitar a su compañero por el contenido de su trabajo.

| | |
|--|--|
| EFEECTO | DATOS DE LAS INVESTIGACIONES |
| <p>Censurar las conversaciones auténticas les resta valor a las personas y las humilla, ya que les quita importancia a sus experiencias, sentimientos y sentido de autoestima.</p> | <p>Minimizar las experiencias de otra persona puede generar tensiones, poner a esa persona a la defensiva y reforzar la exclusión.⁵</p> |

"ES DEMASIADO SENSIBLE".

QUÉ HACER EN LUGAR DE ESO

Póngase en el lugar de la otra persona y conozca mejor sus experiencias. Por ejemplo:
"Reconozco que es importante para usted; me gustaría entender mejor..."

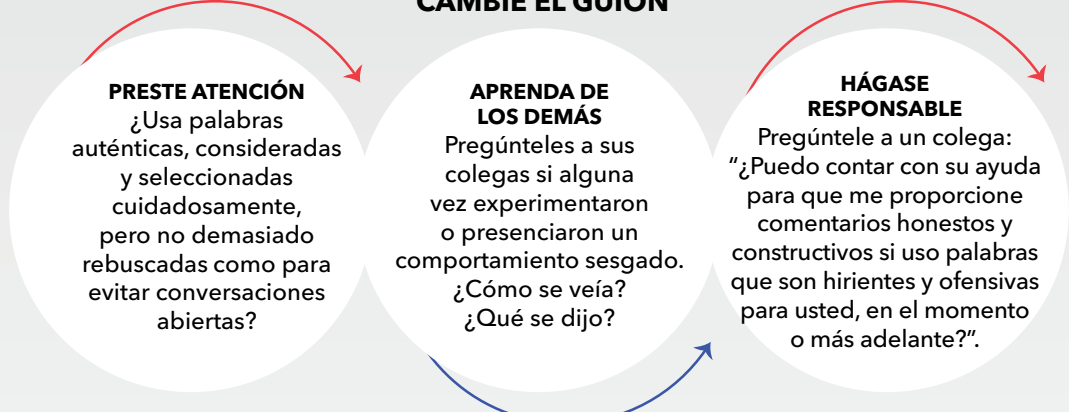
| | |
|---|---|
| EFEECTO | DATOS DE LAS INVESTIGACIONES |
| <p>Cuestionar las aptitudes de otros colegas puede hacerles sentir que siempre deben "demostrar" que merecen el rol que tienen.</p> | <p>Algunos presuponen que las personas de color se han beneficiado de un trato especial a través de acciones positivas o sistemas de cupos y, por lo tanto, no están capacitadas.⁶</p> |

"CUÉNTEME, ¿CÓMO OBTUVO ESTE PUESTO NUEVO?".

QUÉ HACER EN LUGAR DE ESO

Felicitice a su colega por el nuevo puesto. Haga preguntas como: *"¿Qué lo entusiasma de este nuevo rol? ¿Cómo puedo apoyar su transición? ¿Cómo podemos trabajar en equipo para fomentar la misión de la empresa?"*.

CAMBIE EL GUIÓN



SOURCES

- Catalyst, *Engaging in Conversations About Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace (Cómo llevar a cabo conversaciones sobre género, raza y etnia en el lugar de trabajo)* (Catalyst, 2016).
- Derald Wing Sue, Christina M. Capodilupo, Gina C. Torino, Jennifer M. Bucceri, Aisha M. B. Holder, Kevin L. Nadal, y Marta Esquilin, "Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice" (Microagresiones raciales en la vida cotidiana: consecuencias en la práctica clínica), *American Psychologist* (mayo a junio de 2007): p. 271-286; Michael I. Norton y Evan P. Apfelbaum, "The Costs of Racial 'Color Blindness'" (Los costos de la "ceguera racial"), *Harvard Business Review*, vol. 91, n.º 7/8 (julio y agosto de 2013): p. 22; Catalyst, *Engaging in Conversations About Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace (Cómo llevar a cabo conversaciones sobre género, raza y etnia en el lugar de trabajo)* (Catalyst, 2016).
- Derald Wing Sue, "Microaggressions: More Than Just Race" (Microagresiones: más que solo raza), *Psychology Today*, noviembre de 2010.
- Derald Wing Sue, Jennifer Bucceri, Annie I. Lin, Kevin L. Nadal, y Gina C. Torino, "Racial Microaggressions and the Asian American Experience" (Microagresiones raciales y la experiencia asiático-americana), *Culture Diversity and Ethnic Minority Psychology*, vol. 13 n.º 1 (2007): p. 72-81; Shirin Hakimzadeh y D'Vera Cohn, *English Usage Among Hispanics in the United States* (Uso del inglés entre los hispanos de Estados Unidos) (Pew Research Center, 2007); Benjamin Herscovitch, "English is the Language of the Asian Century," *Australian Broadcasting Corporation* (El inglés es el idioma del siglo asiático), 12 de septiembre de 2012.
- Catalyst, *Engaging in Conversations About Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace (Cómo llevar a cabo conversaciones sobre género, raza y etnia en el lugar de trabajo)* (Catalyst, 2016); Jean Kantambu Latting y V. Jean Ramsey, *Reframing Change: How to Deal with Workplace Dynamics, Influence Others, and Bring People Together to Initiate Positive Change (Volver a enmarcar el cambio: cómo lidiar con la dinámica del lugar de trabajo, influir en los demás y unir a las personas para iniciar un cambio positivo)* (Santa Barbara, CA: Praeger, 2009).
- Derald Wing Sue, Christina M. Capodilupo, Gina C. Torino, Jennifer M. Bucceri, Aisha M. B. Holder, Kevin L. Nadal, y Marta Esquilin, "Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice," *American Psychologist* (de mayo a junio de 2007): p. 271-286.
- Catalyst, *Engaging in Conversations About Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace (Cómo llevar a cabo conversaciones sobre género, raza y etnia en el lugar de trabajo)* (Catalyst, 2016).

