

Trazando conexiones: Promoción de la equidad racial y prevención de la agresión sexual en el lugar de trabajo



Aunque esta tarjeta está dirigida a todas las audiencias, los lectores blancos deberían prestar más atención a cómo las estructuras y sistemas de poder en el lugar de trabajo pudieran beneficiarlos a expensas de otros. Es importante que a todos se les aliente a tomar un momento para analizar sus propios posibles sesgos en el lugar de trabajo. Establecer un lugar de trabajo equitativo en términos raciales que promueva el respeto y brinde protección contra el acoso, la agresión y el abuso sexual depende de todos nosotros.

¿CÓMO CREAR UN LUGAR DE TRABAJO SANO?

- Todos los empleados a todos los niveles deberían sentirse seguros y aceptados en su lugar de trabajo. Esto significa que ninguna persona, en ningún momento, debería sentir que su cuerpo o identidad es objeto de acoso verbal o físico.
- Cuando los lugares de trabajo toman la iniciativa de crear un lugar de trabajo sano y seguro, la satisfacción de los empleados aumenta y la productividad mejora drásticamente (McCulloch, 2021).

¿QUÉ PUEDEN HACER LOS EMPLEADORES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA SEXUAL?

- **Aumentar la concientización de los empleados en torno al acoso sexual y conductas indebidas a través de capacitaciones educativas.** Sesiones frecuentes de capacitación del personal refuerzan el hecho de que el empleador se toma el asunto en serio. Estas capacitaciones también ayudan a los empleados a entender qué constituye una conducta sexual indebida (Workplaces Respond, 2019).
- **Comunicarles a los empleados que, si dicen algo, no sufrirán represalias de parte de sus colegas ni de la empresa en general.** Muchos sobrevivientes y testigos dudan en decir algo porque temen represalias. Cuando todos saben que estarán protegidos al decir algo, es menos probable que los potenciales agresores actúen al saber que sus colegas no dudarían en denunciar las conductas indebidas. Si actualmente no hay políticas en el lugar de trabajo que garanticen esto, es necesario crearlas y proporcionar pautas al personal de supervisión para que aseguren que estas políticas se implementen de forma equitativa.
- **Alentar a tus empleados a que sean testigos activos a través de sesiones de capacitación a transeúntes.** Cuando los empleados se sienten empoderados para crear un entorno en donde se trate a todos con respeto y cuando se les educa para prevenir o interrumpir eficazmente cualquier tipo de conducta sexual indebida, es menos probable que ocurran este tipo de incidentes.

MANERAS DE ABORDAR LA EQUIDAD RACIAL EN EL TRABAJO.

- **Pedir la opinión de los empleados en cuanto a maneras de lograr que el lugar de trabajo sea más inclusivo para sus respectivas comunidades.** Invierte en capacitaciones para toda la organización impartidas por capacitadores expertos en el trabajo contra el racismo y el cambio organizacional. Esta es la mejor manera de cerrar brechas en conocimientos culturales y hacer que los empleados de todas las razas sientan que sus palabras tienen valor.
- **Asegurar que tus prácticas de contratación enfatizan la diversidad en el reclutamiento.** Los empleados de color frecuentemente enfrentan barreras adicionales, como discriminación por el nombre; por eso, es importante que los empleadores sean proactivos a la hora de asegurar que los procesos de contratación sean equitativos y sin sesgos.
- **Alentar a tu departamento de recursos humanos a que amplíe sus competencias culturales ante potenciales conductas sexuales indebidas. El género y la raza pueden motivar conductas sexuales indebidas.** Esto pudiera incluir comentarios sexuales explícitos acerca de la raza y género de la víctima. Es importante que el departamento de recursos humanos tenga una perspectiva interseccional al procesar estas denuncias para garantizar que se incluyan todas las posibles conductas de acoso. Si tu lugar de trabajo no cuenta con un departamento de recursos humanos, la responsabilidad de la competencia cultural debería recaer sobre los gerentes, supervisores o los líderes que generalmente procesen estas denuncias.
- **Asegurar que la equidad salarial sea un estándar en toda la organización.** Los integrantes de grupos raciales minoritarios y las mujeres frecuentemente ven discrepancias salariales en comparación con sus homólogos blancos y hombres que ocupan el mismo cargo o uno parecido. Las organizaciones pueden llevar a cabo auditorías periódicas de equidad salarial para asegurar que a todos los empleados se les esté pagando de manera justa.

RECURSOS ADICIONALES (EN INGLÉS)

South Carolina Race Equity and Inclusion (REI) Partnership. (2019). *A practitioner's guide for promoting race equity and inclusion in the workplace*. Children's Trust of South Carolina. https://scchildren.org/wp-content/uploads/Practitioners_Guide_to_Promoting_REI_in_the_Workplace_web.pdf

Work Places Respond to Domestic & Sexual Violence. (n.d.). *Workplace toolkit: Resources for employers or managers* [Webpage]. <https://www.workplacesrespond.org/resource-library/workplace-toolkit/>

Fuentes consultadas (en inglés)

McCulloch, A. (2021, June 7). *Businesses with racial equity achieve 58% higher revenues*. Personnel Today. <https://www.personneltoday.com/hr/businesses-with-racial-equity-achieve-58-higher-revenues/>

Workplaces Respond. (2019, September 3). *5 ways training can help prevent sexual harassment in your restaurant*. <https://www.workplacesrespond.org/media/5-ways-training-can-help-prevent-sexual-harassment-in-your-restaurant/>