

El Diario Internacional para los Profesionales de Apoyo Directo

Mostrarse y Estar a la Altura: Una Reflexión

Por: Virginia Jahya
Roger Ramsukh

“¿Cuántos de ustedes ha experimentado el racismo en el trabajo?” Había estado sentado en un taller de Prevención de Abuso cuando el primer comentario de abuso al PERSONAL llegó. Siendo relativamente nuevo, prestaba más atención a la gente a mi alrededor que al contenido del taller, pero, cuando el primero de personal comentó experimentar racismo en el trabajo, vi una mirada afligida en muchos ojos. Unas respuestas tímidas siguieron y, cuando yo (algo audaz) pregunté eso... casi todas las manos se levantaron. Una avalancha de palabras me llegó mientras trataba de entender cada comentario, incluso mientras se me dificultaba entender algunos de sus acentos.

Reflexionar sobre: Acentos

Considere los acentos por un momento: Para mí, ellos tienen acento. Para ellos, el acento lo tengo yo. Hay una delgada línea aquí que puede llevar a un juicio injusto de la otra persona. El objetivo es ser respetuoso de la creencia en nuestra superioridad y dominación centralizada. El inglés al ser el lenguaje dominante de Norteamérica puede implicar que quien no lo habló (como un locutor) no es de ‘aquí,’ y se ve como un forastero – como el ‘Otro.’ Y es esta idea del ‘otro’ que ayuda a justificar actos de opresión injustos y, a veces violentos, por un lado; aunque también nos muestra un área donde prácticas anti-opresivas pueden suceder. ¿A cuántas personas los hacen sentir como ciudadanos de segunda clase solo porque su acento no es el dominante de una sociedad, y cuántos ciudadanos tienen un falso sentido de superioridad solo porque hablan el lenguaje dominante? Y nosotros, las personas empezamos a dividirnos.

El gentío que me rodeó tras el taller al tratar de entender las dinámicas en el trabajo, y lo fervientes que eran por contarme su historia me dijo que algo pasaba aquí. Nuestro trabajo en servicios humanos a menudo nos lleva a aceptar más heridas personales y dar muchas más oportunidades para que otros cambien su conducta de las que deberíamos. Pero esta perspectiva puede llevar a menor productividad laboral, menos resultados para las vidas de los que apoyamos, y el sufrimiento de nuestra salud y vida familiar.

Editores: Dave Hingsburger, M.Ed.
Angie Nethercott, M.A., RP



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca
LeReseaudaideauxfamilles.ca



El racismo no es extraño para ninguno de los dos. Viniendo de pasados disciplinas y educación bien disparatadas, nos unimos aun así por las experiencias en común que muchas minorías visibles y que muchos que son ‘diferentes’ de algún modo que solo le importa al agresor enfrentan hasta este día. Pregúntele a cualquier miembro de la comunidad *queer*, trans, no binaria, gente con discapacidades – cualquiera que ha mostrado cualquier tipo de problema mental en el trabajo, o cualquiera con el más mínimo imperfecto en su ser perfecto, y le dirán algo similar. Empatizamos con todos ellos. Pero esto no es sobre victimización. Es sobre estar a la altura para enfrentarnos a algo que no estaba bien.

“Una injusticia hecha al individuo es una amenaza hecha a toda la sociedad”

Montesquieu

Me pregunté por un tiempo que hacer. Era nuevo. Tengo el hábito de hablar muy rápido para los que siento necesitan una voz. ¿Lo hacía de nuevo? Al final, no lo creí. Mostré mis preocupaciones y opiniones a un jefe muy preocupado y empático que me alentó a seguir mis opiniones y consultarlo mientras progresaba. Cuando aceptamos la responsabilidad como grupo, solo entonces, puede haber cambio. Cuando el artículo “Manteniéndose a flote bajo ataque” salió en esta Revista, encontré una persona que entendía el dolor y pura INJUSTICIA que sienten muchos que enfrentan prejuicios. Juntos generamos ideas...

“Queremos empoderar a la gente.”

“Queremos empezar un diálogo.”

“Queremos que se escuche la historia de la gente.”

“Queremos generar conciencia.”

“Queremos dar un espacio donde la persona pueda contar su historia. Dando una oportunidad de explorar sus experiencias puede dar mucha validación. Sabemos el trauma que algunos han experimentado en su trabajo y vida personal, y esto puede afectar su trabajo con aquellos que apoyan y con sus propias familias.”

Prácticas informadas por trauma nos recuerdan: 1. reconocer la presencia de síntomas de trauma y el rol que el trauma tiene en la vida del individuo, y 2. dar servicios de apoyo de forma accesible y apropiada para aquellos que han sufrido traumas.

El racismo, colorismo, clasismo, sexismo, heterosexismo, edadismo, y capacitismo (todos los ismos) pueden causar experiencias traumáticas. Lo sabemos por trabajar con personas con discapacidades. Tener un diálogo sobre problemas que afectan los derechos humanos puede ser un primer paso para abordar estos traumas colectivos, y así empezó la semilla de una idea y plan para lograrlo. Con el apoyo de nuestra Gerencia iniciamos la conversación...

Atreverse a Imaginar

¿Cómo mejorarían las cosas si problemas de racismo e inequidad se mencionaran con la facilidad de patrones desadaptativos de conducta y recolección incompleta de datos? Como muchas cosas en la vida, se debe pensar antes de actuar bien, para que sus resultados estén eh... bien. (bueno, por lo menos tener los resultados deseados). Queríamos que el personal supiera que sus problemas eran escuchados, y queríamos crear un espacio de conversaciones significativas para que el personal supiera que nos importaba. Imaginamos al personal de apoyo directo, gerencia, mantenimiento, y todos oyendo el mismo mensaje. “Los sobrenombres me son familiares” no debería ser la norma, ni alabado como resiliencia – tenemos la responsabilidad social y organizacional de abordar esto.

Imaginamos que podíamos crear un ambiente donde la gente podría llegar y hablar por sí misma, sin miedo de consecuencias o (talvez peor) apatía porque no pensaban que sus supervisores o gerentes harían algo o les importara hacer algo al respecto. Imaginamos que este entrenamiento sería el inicio de un currículo que creara conciencia para todos y diera apoyo continuo no solo para problemas aislados sino como una **política en práctica**. Cada organización tiene el lenguaje antirracista y anti-matoneo integrado en sus políticas, procedimientos, e incluso en algunos protocolos, pero ¿cuántos han dado entrenamiento sobre CÓMO promulgar la política en vez de solo checar un ítem de una lista? El racismo y la inequidad son, esencialmente, un asunto ético, y el CÓMO nos lleva de la teoría a la práctica. Esto nos guía a crear conversaciones y abordar estos problemas con dignidad y respeto.

Buscamos llenar el vacío, no solo porque pensamos que la gente se beneficiaría, sino también porque en un nivel real, personal, visceral al oír historias como la de la reciente muerte indebida de George Floyd – esa parte del espíritu de TODOS que lucha contra la injusticia grita a hacer algo. Este proceso empezó para nosotros hace más de un año, pero cada historia de humanos siendo tratados peor que animales nos insta a ser y hacer más. Es nuestra responsabilidad social responder a la injusticia a nuestro alrededor. Como personas que trabajan directamente apoyando a gente con discapacidades, entendemos la condición del espíritu humano en un nivel que otras profesiones talvez no. Queríamos asistir al ambiente social que creó un espacio seguro para la gente oprimida y tener un diálogo abierto que traiga mayor camaradería, que es gratificante de por sí. Este deseo nos instó a enseñar más para que, en nuestro rincón del mundo, talvez algunos puedan llegar a creer que todos somos uno.

Si se siente incómodo anda por buen camino

Al abordar el racismo, es crítico que sepa y acepte la naturaleza de como este tema puede provocarnos. Los asuntos políticos son personales. Cada uno procesa y responde de acuerdo con su propia experiencia de vida, cultura, filosofía personal, e interés en el tema.
Acercamientos no violentos llevan a conversaciones más productivas.

Para algunos, puede que nos traiga memorias de trauma y sentimientos de ira, desesperanza, y frustración. Puede recordarnos de asuntos continuos o sin resolver en nuestras comunidades y trabajo. Y para algunos, puede resultar en la negación de su existencia o la decisión de distanciarse del asunto.

Algunos desaprueban del racismo en privado y se conforman pensando que ellos no son racistas y nunca lo serán; por tanto, no necesitan hablar sobre estos temas. Con esta complacencia consentimos, participamos, y contribuimos a la opresión.

Entre más hablábamos, más entendíamos que había dudas incómodas que surgían. “¡Bien!” dijo Virginia. Es una señal de que el tema debe explorarse más, los sentimientos deben analizarse, y las preguntas (sin importar la respuesta) deben preguntarse. Talvez tratar con el conflicto es una de las naturalezas básicas de nuestros trabajos como terapeutas de conducta y de artes expresivas. Nuestros papeles nos preparan para entrar en conversaciones difíciles y a veces incómodas. No huimos del conflicto y no podemos, lo aceptamos y trabajamos con él. Volvemos humanas las experiencias de diferencia y dolor y buscamos como contenerlas – nombrarlas. Esta es una lección importante al tratar de identificar áreas y estrategias para superar la opresión.

¿Qué decimos cuando alguien dice que se siente excluido en el trabajo? ¿Qué decimos cuando un miembro de personal dice que la gerencia te obligó y no resolverá nada? ¿Qué decimos cuando un miembro de personal se enfada? ¿Qué si dice, “No tienes idea de como es llegar a este país, sin hablar el idioma y que la gente crea que *porque hablas con acento debes pensar con acento*”? Pensamos en estas cosas y nos preparamos a confrontarlas. Lo que teníamos a favor era que HABÍAMOS estado en muchas de esas situaciones y SABÍAMOS de otros que lo estaban, y QUERÍAMOS dar respuestas porque nos importaban los resultados. Ir con su corazón es un buen inicio. ¿Por qué hacíamos esto? Sabíamos por qué, y aunque habría algunos que cuestionaran nuestros motivos, el beneficio a la mayoría era más valioso que el escepticismo de unos pocos.

Hacerlo un lugar más seguro

Empezamos las primeras conversaciones con “este es un sitio seguro.” ¿De verdad? ¿Qué lo hace seguro... porque usted lo dice? ¿Lo declaramos un sitio seguro y la gente nos cree? Bueno, ¡en parte sí! Puede declarar un espacio seguro porque como organizador no tolerará que la opinión o experiencia ajena sea ridiculizada o negada. Puede declarar que no tolerará gritar por encima de otro, comentarios ofensivos, o que alguien monopolice la conversación. Puede declarar que cualquiera que quiera el tiempo y chance de hablar la tendrá y respetará a cualquiera que elija quedarse callado. Y puede declarar que nadie será identificado y podrá permanecer anónimo si lo desea al compartir su opinión. Puede declarar que busca claridad y no condenar, iluminación y no oscurantismo, opinión y consideración y no acusaciones sin base y apatía.

Cuando se haga todo esto, en tantas palabras como quiera darle a una audiencia, al fin, un espacio más seguro se crea cuando el grupo lentamente empieza a primero respetar y luego confiar en los que se sientan con ellos. Lo primero lo puede crear con palabras – el segundo se crea ‘en el momento’ cuando hay metas comunes, y se revelan experiencias compartidas. El cambio y la transformación toman su tiempo.

“Nunca dude que un pequeño grupo de ciudadanos considerados y comprometidos pueden cambiar el mundo. De hecho, es lo único que lo ha logrado.”

Margaret Mead

Entre más sabe menos sabe

Todos tenemos nuestras propias experiencias. Cada uno de nosotros sabe que se siente ser rechazado, que se burlen, nos atormenten o marginen.

Reflexión basada en experiencias personales:

Virginia:

Entender los modos en que he sufrido la opresión me da un mayor sentido de empatía hacia la opresión de otros. El psicoanalista Carl Jung describe este fenómeno como el ‘sanador-herido.’ La narrativa y metáfora de color del Terror Amarillo es una historia que cuenta algo de la opresión de los asiáticos del este, especialmente gente china en occidente. La racista ‘Acta de Exclusión China’ resultó en el levantamiento de un movimiento y la unión de la gente a través de la alianza. Muchos años después, hubo un cambio, y la Acta discriminatoria fue repelida. Y

esa es solo UNA historia. Al aprender, tengo cuidado de no solo centrarme en nuestra opresión sino también en nuestra resistencia. Y las muchas formas en que nos volvimos resilientes. Estoy muy comprometida con la liberación de todas las gentes. Mi investigación en trauma individual, histórico, y colectivo informa de un acercamiento consciente de la política en prácticas clínicas a través de terapia de artes expresivas. Saber sobre la historia de mi gente me impulsa a ser un agente de cambio. Me dio más empatía hacia los que viven con injusticia sistémica y racismo: “Black Lives Matter.” Elegí practicar *humildad cultural*. No hay forma de que en verdad entienda lo que no soy, pero puedo escuchar y aprender. Soy una mujer de color cis-género *queer*, que creció en una comunidad predominantemente negra de bajos recursos con padres inmigrantes – el inglés es mi segundo idioma. También soy una fan de todos los elementos del Hip-Hop.

Sé como es vivir en tierra robada y no saber mucho de los dueños originales. Quiero seguir aprendiendo como se ve la reconciliación con gente indígena. Sé que es crecer en una comunidad negra como una persona de color no negra. Sé que es estar en relaciones no-binarias y ser *queer*. Sé que se siente ser la única persona de color en una habitación y sentirse el ‘otro.’ Sé de trauma infantil – también he desarrollado inteligencia emocional y estrategias par manejarlo. Todavía me dicen ‘agresiva’ y ‘difícil’ a veces porque no me callo y me rehúso a hacerlo. He sido testigo del poder del espíritu comunitario. Reconozco la vulnerabilidad de hablar mi propia verdad y apreciar como ese acto puede sanar de por sí. Aun estoy aprendiendo a ser yo misma sin disculparme porque es mi derecho... incluso si no siempre pasa lo que deseo.

Roger:

Todos nosotros queremos pertenecer... a algo o alguien. Pero esto puede no ser suficiente para entendernos realmente. Sería disparatado decir que entiendo que es ser un hombre chino gay que sale con su esposo a un bar en un pueblito en la Costa Este. No tengo idea de que sienten dos mujeres negras despidiéndose con un beso en una esquina y que la gente las mire con desprecio. Sé, sin embargo, como es que la gente me mire con asco y desprecio. Sé que es ser un niño café tímido al cual literalmente levantan y tiran a los arbustos una banda de niños que de hecho se pelearon por ser el que ‘tiraría.’ Sé que es que dos matones me busquen cada recreo en la escuela y me peguen una y otra vez y que el maestro no haga nada porque eran los 70s, y los niños ‘hacen esas cosas’. Por eso, ¿puedo imaginar el dolor que otro siente? ¿Llevo esas experiencias al trabajo? Claro que sí. Es parte de mí, como sus experiencias son parte de usted. Pero no se su historia. En su organización hay gente ahora que lleva el dolor de experiencias pasadas con ella, y esto afecta su trabajo en formas que talvez no se entienden del todo. Yo AUN estoy entendiendo como las cosas que he pasado forman mi conducta actual... ¡y yo estoy entrenado para reconocerlo! Pero, aun hay tanto por descubrir. Lo que aprendemos es que entre más sabemos y expandimos nuestra vista del mundo, más vemos lo que no conocemos. La gran paradoja de aprender es que entre más educado esté más se da cuenta de lo poco que sabe. Cada persona enseña algo y, aunque la gente le explique sobre diversidad, relaciones raciales, inequidad y justicia, y escriba artículos, y consiga diplomas en estos estudios, una persona con una gran historia puede enseñar una profunda lección que puede ser sentido por todos y olvidada por ninguno.

El dolor

“Crecí en un país donde la policía es corrupta, siempre buscando sobornos y, si no tienes suficiente dinero, te golpean y te dejan al lado de la calle. Trabajé el turno de la tarde un día y conducía a casa hacia la medianoche cuando un auto de policía encendió sus luces detrás de mí. Estaba tan aterrado de ser atacada ya que soy una mujer negra sola en una calle solitaria a la medianoche, que a penas podía dejar de temblar. Cuando el oficial llegó a mi ventana, encendió una luz tan fuerte hacia mis ojos que me cegó, y yo seguía pensando que iba a sacarme del auto en cualquier momento. Me preguntó varias veces porqué temblaba, dónde estaba mi identificación, pero estaba atontada por la luz y aterrada, y a penas podía hablar, y él seguía preguntándome cosas, y dijo que, si no escondía nada, no debería estar tan nerviosa. Me pidió que saliera del vehículo, pero estaba tan asustada, que me paralicé por un par de segundos, y él, frustrado, pidió refuerzos. Salí del auto y me paré ahí cuando otros dos autos policiales llegaron, y de repente estaba rodeada de luces, y gente, y radios, y casi no pasaban autos a esa hora de la noche en esa calle solitaria, i pensé, ‘Hoy voy a morir.’”

Nos sentamos en silencio mientras la mujer terminaba su historia, y yo sentí que podía ver la escena como si me pasara a mí. Para los que quieren la conclusión de la historia, la mujer fue liberada eventualmente y le dejaron seguir su camino al no encontrar nada malo con sus papeles, y nunca supo porque la detuvieron en primer lugar. Pero el punto no es como terminó. Las experiencias reales de la gente en incidentes racialmente motivados en el trabajo y el mundo no se pueden minimizar. Estamos en un punto en la historia donde nuestra consciencia colectiva busca respuestas a preguntas difíciles y un levantamiento de los patrones de conducta establecidos. Depende de nosotros hacer decisiones que no solo nos definan individualmente – sino como organización, comunidad, país, como gente.

El fin de una conversación... el inicio de la suya.

Esta no es una historia de éxito. Es un trabajo en proceso. Puede compartir lo que encuentra con su gerencia. Puede citar ejemplos de que tan opresivo pueden ser nuestras palabras y acciones sin quererlo. Hable de las cuatro ideas clave en entrenamiento de Diversidad: Conciencia (los somalíes son refugiados), Actitud (Los cristianos son correctos – Los musulmanes no), Conocimiento (mostrar sus prejuicios, a veces sin intención), y Aptitudes (comunicación – verbal y no verbal) y piense como abordarlas dentro de su organización. Revise el lenguaje que usa en sus reportes. Mire con ‘nuevos ojos’ a como resuelve la conducta problemática, y como guía al personal que apoya a esos individuos, considerando los problemas culturales y raciales que traen con ellos. Pero más que todo esto – inicie una conversación. Luego deje que la conversación crezca. ¡Empiece un movimiento! Cree y formalice un grupo – uno de Diversidad – de personal con ideas similares que quieren perseguir estas conversaciones difíciles y abordar la inequidad e injusticia no con políticas sino con acciones.

Hemos resumido los pasos que tomamos, y el pensamiento tras lo que tomamos por un deseo sentido de servir a otros y hablar de algo que sentimos necesitaba una audiencia. Los ‘porqués’ que nos impulsaron fueron un sentido de realización profesional, una oportunidad de reparación emocional, y la oportunidad de ayudar a transformar comunidades.

Al terminar esta historia de cómo decidimos Mostrarnos y Estar a la Altura en nuestra organización, la pregunta es: ¿Cómo empieza la suya?

Sobre los autores

Virginia Jahyu, M.A., es una terapeuta de artes expresivas y terapeuta cofundadora de la Clínica de Trauma a Confianza donde trabaja con gente que vive con discapacidades que ha experimentado trauma. Su trabajo se centra en relaciones usando las artes y diálogo para transformación y cambio positivo. Usa una variedad de modalidades artísticas: música, poesía, artes visuales, movimiento, y juego para atraer y empoderar el espíritu creativo y voz expresiva del individuo. Su pasión por las artes, accesibilidad y equidad continúa guiando su trabajo.

R. Roger Ramsukh es un orador internacional, autor del libro *The Fearless Parent – 20 ways to Inspire Success, Respect and Gratitude* (El Padre sin Miedo – 20 formas de Inspirar Éxito, Respeto y Gritud) y un Terapeuta del Comportamiento en Servicios de Vida Comunitaria Vita que ha apoyado gente con discapacidades físicas y mentales, gente con Daño Cerebral Adquirido, y niños que no encajan en el modelo tradicional escolar por más de 20 años. Encuentra su mayor felicidad comunicándose con otros, ya sea en persona o en imprenta, o cuando cocina para otros en su casa.

A Preguntas y Respuestas Frecuentes (FAQ) sobre este diario

1. Este periódico está destinado a ser ampliamente distribuido; usted no necesita permiso para compartirlo. Si por el contrario usted necesitara permiso para publicarlo en un boletín de noticias o revista u otro medio.
2. Para suscribirse a este diario, usted se puede enviar un correo electrónico a la siguiente dirección: dhingsburger@vitacls.org *Suscripción gratuita
3. Estamos actualmente aceptando contribuciones para ser publicadas en este diario. Envíe sus propuestas por correo electrónico a dhingsburger@vitacls.org o anethercott@handstfhn.ca
4. Cualquier comentario o sugerencia sobre los artículos publicados en este diario será bienvenido.

