

# Sentirse seguro en el trabajo

Además de tener seguridad física en el trabajo, es vital sentirse seguro también. Debemos poder hacer lo siguiente sin temor a discriminación, consecuencias ni represalias:

- Informar sobre un peligro en el lugar de trabajo.
- Cometer un error.
- Informar comportamientos inseguros.
- Compartir si experimentamos angustia mental.
- Informar sobre un conflicto no resuelto, intimidación, acoso o discriminación ilegal.
- Comunicar un punto de vista en desacuerdo con la "norma" o que se considera controversial.

Si no podemos hacer estas cosas en el trabajo, podemos sentirnos inseguros. Y no sentirnos seguros en el empleo es estresante y puede impactar nuestro bienestar físico, emocional y mental.

## Reconocer las señales de estrés

Es importante conocer y advertir las señales de estrés en usted mismo y en otras personas. Aunque todos experimentamos el estrés en forma diferente, las señales comunes incluyen:

- Sentirse exhausto física y mentalmente.
- Tener dificultad para tomar decisiones o mantenerse enfocado en un tema.
- Frustrarse con facilidad con más frecuencia.
- Discutir más con los compañeros de trabajo.
- Sentirse cansado, triste, adormecido, solitario o preocupado.
- Experimentar cambios en el apetito o en los patrones del sueño.

También es importante intentar apoyar a los colegas que pasan por un momento difícil, aunque no es su responsabilidad diagnosticar ni ponerse en una situación en la que se sienta inseguro. Tómese un tiempo para aprender sobre políticas y programas en el lugar de trabajo y cómo acceder a ellos, tal como un Programa de Asistencia al Empleado.



## Entender la diversidad, la equidad y la inclusión

Un componente imperativo de la seguridad psicológica se relaciona con la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI).

- La diversidad es la presencia de diferencias dentro de un determinado entorno. En el trabajo, puede significar diferencias de raza, origen étnico, género, identidad de género, orientación sexual, edad y clase socioeconómica.
- La equidad es el proceso de asegurarse de que los procesos y programas sean imparciales, justos y brinden resultados posibles iguales a cada persona. Se trata de deconstruir los sistemas que no tratan a las personas en la forma en que deberían tratarlas y en la que desean que las trataran.
- La inclusión es la práctica de asegurarse de que las personas tengan un sentido de pertenencia en el lugar de trabajo. Esto significa que cada empleado se sienta cómodo y respaldado por la organización cuando desea expresar su ser auténtico.

## Se puede apoyar la DEI en el lugar de trabajo de la siguiente manera:

- Reconocer, entender y combatir las microagresiones, es decir, discriminación indirecta, sutil o no intencionada contra miembros de un grupo marginado. Aquí se usa "micro" como lo que involucra interacciones personales.
- Conocer y entender las políticas, programas y procesos del lugar de trabajo relacionados con discriminación y acoso, incluida la discriminación racial.
- Entender cómo ayudar a los colegas a acceder a esos servicios de ser necesario, y ofrecer apoyo si es posible.
- Familiarizarse con personas y sistemas (dentro y fuera de la organización) que puedan apoyarlo a usted o a otras personas que pueden enfrentar desafíos relacionados con sus diferencias.

Cuando seguimos estos tipos de consejos, podemos promover una cultura de seguridad que hace más agradable trabajar juntos cada día.