

¿CÓMO EVITO COMETER UNA MICROAGRESIÓN Y CÓMO RESPONDO CUANDO PERCIBO UNA?

INFÓRMATE

¿Has oído a gente decir cosas como estas?: “Yo no distingo razas” o “me da igual que sea negro, blanco o morado, yo trato a todo el mundo igual; soy daltónico”. Tal vez hasta hayas dicho algo así. Comprende que este tipo de cosas pueden considerarse microagresiones.

¿Qué es una microagresión?

El desaire, menosprecio o insulto cotidiano, verbal, físico o del entorno, ya sea intencionado o no, que comunica mensajes despectivos o negativos dirigidos a personas por su pertenencia a un grupo marginado.

Reconocer las microagresiones y los mensajes que transmiten

El primer paso para abordar las microagresiones es reconocer cuándo se ha producido una microagresión y qué mensaje puede estar enviando. El contexto de la relación y la situación es fundamental. A continuación, se exponen temas comunes a los que se vinculan las microagresiones.

TEMAS	EJEMPLOS DE MICROAGRESIONES	MENSAJE
Extranjero en su propia tierra Cuando se supone que los estadounidenses de origen asiático, los estadounidenses de origen latino y otras personas que tienen un aspecto o un nombre diferente al de la cultura dominante son de origen extranjero.	<ul style="list-style-type: none"> • “¿De dónde eres o dónde naciste?”. • “¿Qué eres? Tienes una apariencia muy interesante”. • Una persona que pide a un estadounidense de origen asiático o latino que le enseñe palabras en su lengua materna. • “Tu nombre es difícil de pronunciar”. Seguir pronunciando mal los nombres de los miembros del equipo de producción después de que los hayan corregido una y otra vez. No tener buena predisposición para escuchar atentamente y aprender la pronunciación de un nombre que no sea inglés. 	Eres un eterno extranjero en tu propio país. Tu identidad étnica/racial te hace exótico.
Atribución de inteligencia Atribución de inteligencia a una persona de color o a una mujer en función de su raza/género.	<ul style="list-style-type: none"> • “Eres un orgullo para tu raza”. • “¡Vaya! ¿Cómo has llegado a ser tan buena en matemáticas?”. • A una persona asiática: “Seguro que eres buena en matemáticas, ¿puedes ayudarme con este problema?”. • A una mujer de color: “Nunca me habría imaginado que fueras científica”. 	La gente de color no suele ser tan inteligente como los blancos. Todos los asiáticos son inteligentes y buenos en matemáticas/ciencia. No es habitual que una mujer tenga grandes conocimientos matemáticos.
Daltonismo	<ul style="list-style-type: none"> • “Cuando te miro, no veo el color”. • “Solo existe una raza, la raza humana”. 	Asimilar a la cultura dominante.

<p>Afirmaciones que indican que una persona blanca no quiere o no necesita reconocer la raza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “No creo en la raza”. • Negar las experiencias de las personas de color cuestionando la credibilidad/validez de sus historias. 	<p>Negar la importancia de la experiencia y la historia racial/étnica de una persona de color.</p> <p>Negar a la persona como ser racial/cultural.</p>
<p>Delincuencia/suposición de la condición de delincuente Se presume que una persona de color es peligrosa, delincuente o degenerada por motivo de su raza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Una persona blanca agarra su bolso o revisa su cartera cuando se acerca una persona negra o latina. • El dueño de una tienda sigue a un cliente de color por la tienda. • Alguien cruza al otro lado de la calle para evitar a una persona de color. • Mientras camina por el estudio, un guardia de seguridad se acerca a una persona de color para preguntarle si se ha perdido, suponiendo que intenta colarse en uno de los rodajes. 	<p>Eres un delincuente.</p> <p>Vas a robar/eres pobre, no perteneces.</p> <p>Eres peligroso.</p>
<p>Negación del racismo/sexismo/heterosexismo individual Afirmación que se hace cuando se niega el prejuicio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “No soy racista. Tengo varios amigos negros”. • “Como mujer, sé por lo que pasas como minoría racial”. • “Bueno, nunca he visto que eso ocurra. Así que...” • A una persona de color: “¿Estás segura de que te seguían en la tienda? No me lo puedo creer”. 	<p>Nunca podría ser racista porque tengo amigos de color.</p> <p>Tu opresión racial no es diferente de mi opresión de género. No puedo ser racista. Soy como tú.</p> <p>Negar la experiencia personal de las personas que sufren prejuicios.</p>
<p>El mito de la meritocracia Declaraciones que afirman que la raza o el género no desempeñan ningún papel en los éxitos de la vida, por ejemplo en cuestiones relacionadas con las oportunidades y el ascenso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “Creo que la persona más calificada debería conseguir el trabajo”. • “Por supuesto que consiguió el trabajo aunque no tenga tantos créditos: ¡es negro!”. • “Los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de lograr objetivos”. • “El género no influye a la hora de elegir a quién contratamos”. • “Todo el mundo puede triunfar en esta sociedad si trabaja lo suficiente”. 	<p>A las personas de color se les conceden ventajas adicionales injustas debido a su raza.</p> <p>Las condiciones son equitativas, así que si las mujeres no lo consiguen, el problema es de ellas.</p> <p>Las personas de color son vagas o incompetentes y tienen que trabajar más.</p>
<p>Patologización de los valores culturales/estilos de comunicación La idea de que los valores y estilos de comunicación de la cultura dominante/blanca son ideales/“normales”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A un asiático, latino o nativo americano: “¿Por qué estás tan callado? Queremos saber lo que piensas. Sé más verbal”. “Habla más”. • A una persona negra: “¿Por qué tienes que ser tan ruidoso/animado? Cálmate”. • “¿Por qué estás siempre enfadado?” cada vez que se saca el tema de la raza en las discusiones. • Ignorar a una persona que saca el tema de la raza/cultura. 	<p>Asimilarse a la cultura dominante.</p> <p>Olvida tu carga cultural.</p> <p>No hay lugar para las diferencias.</p>
<p>Ciudadano de segunda clase Ocurre cuando un miembro del grupo objetivo recibe un trato diferenciado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se confunde a un productor de color con el asistente personal y se le pide que vaya a buscar café. 	<p>Las personas de color trabajan al servicio de los blancos. No pueden ocupar puestos de alta categoría.</p>

<p>por parte del grupo de poder; por ejemplo, recibir un trato preferente como cliente/empleado respecto de una persona de color.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No querer sentarse al lado de alguien por el color de su piel. • Confundir a una doctora con una enfermera. • Ser ignorado en el mostrador de una tienda mientras se presta atención al cliente blanco. • Decir "La gente como tú...". • Un miembro de la tripulación envía un correo electrónico a otro compañero de trabajo describiendo a otra persona como un "buen productor negro". • Levantar la voz o hablar despacio al dirigirse a una persona ciega. • En la sala de guionistas, el guionista masculino habla por encima de los guionistas no masculinos. 	<p>Las mujeres ocupan puestos de crianza.</p> <p>Los clientes blancos son clientes más valorados que las personas de color.</p> <p>Tú no perteneces. Eres un ser inferior.</p> <p>Se define a una persona con discapacidad como inferior en todos los aspectos del funcionamiento físico y mental.</p> <p>Las contribuciones de los escritores no masculinos son menos valiosas que las contribuciones de los escritores masculinos.</p>
<p>Lenguaje sexista/racista/heterosexista Términos que excluyen o degradan a las personas de color, las mujeres y las personas LGBTQ+.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El uso del pronombre "él" para referirse a todas las personas. • Que una compañera de trabajo te recuerde constantemente que "solo somos mujeres". • Ser obligado a elegir entre "masculino" o "femenino" al completar los formularios de incorporación. • Dos opciones para el estado civil: casado o soltero. • A un hombre heterosexual que suele salir más con sus amigas que con sus amigos se lo califica de gay. 	<p>La experiencia masculina es universal.</p> <p>La experiencia femenina es invisible.</p> <p>No se reconocen las categorías LGBTQ+.</p> <p>Las parejas LGBTQ+ son invisibles.</p> <p>Los hombres que no encajan en los estereotipos masculinos son inferiores.</p>
<p>Rol tradicional de género Los prejuicios y los estereotipos se producen cuando se transmiten expectativas de roles tradicionales o estereotipos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • "Eres mujer, no tienes por qué ser buena en matemáticas". • Una persona pregunta a una mujer su edad y, al oír que tiene 31 años, le mira rápidamente el dedo anular. • Un productor ejecutivo pregunta a una mujer del reparto si piensa tener hijos. • Muestra sorpresa cuando una mujer femenina resulta ser lesbiana. • Etiqueta a una jefa de departamento asertiva como una "____", mientras que describe a su colega masculino como un "líder enérgico". 	<p>Las mujeres son menos capaces en matemáticas y ciencias.</p> <p>Las mujeres deben casarse en edad fértil porque ese es su principal objetivo.</p> <p>Las mujeres se pasan de la raya cuando son agresivas.</p>

HABLA DE ELLO. HAZTE CARGO. INTERRÚMPELO.

¿Y si cometes una microagresión sin querer?

En algún momento, todos hemos dicho algo hiriente, de forma intencionada o no. Cuando estos comentarios tienen una carga racial y se basan en suposiciones y aprendizajes prejuiciosos, es aún más importante ser capaces de reconocer lo que hemos dicho y cómo ha sido hiriente. Y luego tenemos que hacernos cargo.

¿Y si eres testigo de una microagresión?

Di algo al respecto. Una experta recomienda memorizar estas tres tácticas de su lista de declaraciones preparadas.

- Pide más aclaraciones: “¿Podrías decir más sobre lo que quieres decir con eso?” “¿Cómo has llegado a pensar eso?”
- Separa la intención del impacto: “Sé que no te diste cuenta, pero cuando... (comentario/comportamiento), fue hiriente/ofensivo porque... En lugar de eso podrías... (lenguaje o comportamiento diferente)”
- Comparte tu propio proceso: “Me he dado cuenta de que... (comentario/comportamiento). Yo también solía hacer/decir eso, pero luego aprendí...”
- Reconoce los sentimientos que hay detrás de la afirmación: “Parece que estás muy frustrado/nervioso/enojado...”. “Puedo entender que te enfades cuando sientes que te faltan el respeto”.
- Diles que son demasiado listos o demasiado buenos para decir cosas así: “Vamos. Eres demasiado inteligente para decir algo tan ignorante/ofensivo”.
- Apela a valores y principios: “Sé que realmente te preocupas por ... Actuar así perjudica mucho esas intenciones”.

¿CÓMO EVITO COMETER UNA MICROAGRESIÓN Y CÓMO RESPONDO CUANDO PERCIBO UNA?

¿QUÉ PASA SI ALGUIEN COMETE UNA MICROAGRESIÓN EN TU CONTRA?

Sigue esta guía para responder eficazmente a las microagresiones:

- **No acuses.** Céntrate en cómo te han impactado/hecho sentir las afirmaciones.
- **Aclara.** Asegúrate de que has oído/entendido correctamente lo que se ha dicho. Pide aclaraciones.
- **Convérsalo.** Una conversación personalizada y sincera probablemente llegue más lejos que una llamada de atención en grupo.
- **Fomenta la empatía.** Sugiere que se imaginen cómo son las cosas para la persona/grupo que ha sido insultado. Anima a adoptar la perspectiva de la otra persona/grupo.
- **Crea un diálogo constructivo.** Intenta no sermonear. En lugar de eso, haz que la conversación trate sobre cómo te sientes cuando escuchas esos comentarios.
- **Escucha otras perspectivas.** Por muy difícil que sea, la voluntad de estar abierto a todas las perspectivas puede hacer que los demás respondan de la misma manera.

DESAFIAR LOS PREJUICIOS REQUIERE PRÁCTICA

Es comprensible que las microagresiones y los comentarios hirientes causen conmoción. Intenta imaginar distintas situaciones para luego poder responder en el momento. Tener a mano algunas frases bien ensayadas puede ayudarte a decir lo que piensas cuando más importa. Esta guía ofrece una amplia lista de frases y respuestas que puedes utilizar. Aquí tienes algunos ejemplos.

- **A mí no me causa ninguna gracia. Suena racista.**
- **¿Por qué es graciosa esa broma?**
- **Tengamos cuidado con nuestras palabras. Aquí respetamos a todas las personas.**
- **Déjame profundizar un poco en eso...**
- **¿Cómo crees que se sentiría nuestro/tu... si te oyera decir esto/llamarle así?**
- **No quiero ponerte en evidencia, pero ese comentario me causa incomodidad.**
- **Piensa en lo que acabas de decir. Si lo dices de verdad, tenemos que hablar.**