

Microagresiones y Daños Causados por Interacciones en el Lugar de Trabajo: ¿Cuáles son y qué Hacer al Respecto? Parte 2

El término “microagresión racial” fue acuñado por Chester M. Pierce, MD en la década de 1970, para referirse a los “mini ataques sutiles y acumulativos” que caracterizan al racismo contemporáneo y cuyo propósito es mantener a los grupos que han sido históricamente marginados “en su lugar”¹. Al nombrarlos “micro”, no quiso sugerir que el daño fuera trivial. Más bien, se refería a que sucedían a diario. Desde entonces, el fenómeno de las microagresiones ha sido estudiado por científicos sociales y se ha descubierto que es tan problemático como las confrontaciones racistas manifiestas. De hecho, la misma sutileza de una microagresión, en lugar de disminuir su impacto dañino, puede aumentarlo.

En la década de los 2000, Derald Wing Sue, Ph.D., y sus colegas comenzaron a usar el término microagresión para referirse a “los desaires, insultos, humillaciones, invalidaciones y comportamientos ofensivos cotidianos que las personas de grupos marginados experimentan en interacciones diarias con personas generalmente bien intencionadas que pueden no ser conscientes del impacto de sus palabras y actitudes. Las microagresiones son reflejos de prejuicios implícitos o creencias y actitudes perjudiciales que van más allá del nivel de conciencia. Casi cualquier grupo marginado puede ser objeto de microagresiones. Hay microagresiones raciales, de género, LGBTQ y de discapacidad que afectan diariamente a estos grupos”.²

Aquí hay algunos ejemplos de microagresiones:

- El asistente de un médico le comenta a una paciente latina: “¡Vaya, eres muy elocuente!”; como si la paciente no correspondiera a la expectativa de no ser elocuente.
- Un médico habla en voz alta a un paciente con una discapacidad visual como si pensara que una discapacidad implicara otras.
- Una enfermera practicante a la que un paciente le ha pedido que le llame con el pronombre “elle” utiliza deliberadamente pronombres femeninos.

Muchas personas se preguntan cuál es la diferencia entre un insulto y una microagresión. Las microagresiones están vinculadas específicamente a un aspecto de la identidad de una persona que no se puede cambiar; suceden repetidamente, por tanto, el impacto es acumulativo y no aislado; y, debido a que son sutiles y llevan un mensaje tanto implícito como explícito, a menudo son difíciles de descifrar. No es raro que una persona que experimenta una microagresión se enfrente a un dilema: “¿Eso realmente sucedió? ¿Esa persona entendió lo que estaba haciendo? ¿Qué hago ahora? En la Parte 1, analicé las acciones que una persona que comete una microagresión puede realizar para reparar el daño causado por el comentario, incluso si no hubo intención de ser hiriente. La persona que recibe la microagresión es la que determina el impacto, no la persona que hace la afirmación.

¹ Pierce, C. (1974). “Psychiatric Problems of the Black Minority” (Problemas psiquiátricos de minorías negras). In S. Arieti (Ed.), *American Handbook of Psychiatry* (pp. 512-523). New York: Basic Books

² Sue, D.W. (March 30, 2021). Microaggressions: Death by a thousand cuts (Microagresiones: una muerte causada por mil heridas). *Scientific American*. <https://www.scientificamerican.com/article/microaggressions-death-by-a-thousand-cuts/>

Microagresiones y Daños Causados por Interacciones en el Lugar de Trabajo: ¿Cuáles son y qué Hacer al Respecto? Parte 2

En este texto presento algunas ideas relacionadas con los pasos a seguir que puede tomar la persona que sufrió la microagresión.

- 1) No existe una manera ideal o única para responder a una persona que comete una microagresión. Aunque puede ser frustrante leer "todo depende", en realidad es así. Depende de muchos factores, aquí hay algunos:
 - a) Su personalidad: ¿le gusta tomar riesgos?, ¿se siente cómodo con el conflicto?, ¿se siente cómodo con la comunicación directa?
 - b) La posición en el que se encontraba cuando ocurrió la microagresión: ¿estaba dirigida a usted?, ¿fue testigo de una microagresión?, ¿estaba dirigida indirectamente a un grupo del que usted es miembro?
 - c) La cultura del lugar de trabajo: ¿ha habido una discusión en su lugar de trabajo sobre las microagresiones y existe una política clara sobre la importancia de reconocerlas y enmendarlas?, o, ¿su lugar de trabajo no ha analizado las microagresiones?, ¿su lugar de trabajo carece de políticas o procedimientos formales o informales para ayudar a alguien a hablar con una persona que comete una microagresión?
 - d) Su rol en la organización: ¿está protegido su estatus dentro de la organización?, ¿le preocuparían las repercusiones negativas si se acercara a la persona que cometió la microagresión y le solicitara reconocimiento y reparación?
- 2) Ahora que tenemos esas consideraciones en el horizonte, ¿cuáles serían los próximos pasos reales que puede tomar una persona? En 2019, el Dr. Sue y sus colegas publicaron un importante artículo que codifica las acciones que pueden tomar quienes son objeto de micro (y macro) agresiones, aliados y testigos para confrontar y desarticular a las personas que hacen estas declaraciones hirientes y visibilizar la dinámica del contenido de la microagresión.

Ellos definen las microintervenciones como “las palabras o acciones cotidianas, ya sean intencionales o no, que se dirigen a los objetivos de las microagresiones (a) la validación de sus vivencias, (b) su valor como persona, (c) la afirmación de su identidad racial o grupal, (d) el apoyo y aliento, y (e) la seguridad de que no están solos...

Los objetivos estratégicos de las microintervenciones son (a) hacer visible lo 'invisible', (b) desarticular la microagresión, (c) educar a los infractores sobre las metacomunicaciones que envía y (d) buscar apoyo externo cuando sea necesario”.³

Microagresiones y Daños Causados por Interacciones en el Lugar de Trabajo: ¿Cuáles son y qué Hacer al Respecto? Parte 2

En su artículo dan ejemplos de microintervenciones en cada una de sus categorías. Un ejemplo de hacer visible lo "invisible" es nombrar y hacer explícita la metacomunicación microagresiva en un comentario. "Cuando dice, 'te contratamos porque pensamos que podrías conectarte con tu comunidad', está insinuando que no obtuve mi trabajo por mis méritos". Un ejemplo de desarticular la microagresión es decirle directamente a la persona que "no estoy de acuerdo con lo que ha dicho y, de hecho, me ofende". Hay muchas formas de solicitar apoyo externo, incluyendo reportar el incidente, si su lugar de trabajo tiene un mecanismo para hacerlo; confiar en un colega de confianza o unirse a un grupo de apoyo.

Diane Goodman ha creado una lista práctica de categorías para dirigirse a la persona que comete una microagresión.⁴ Sus sugerencias van desde confrontar hasta pedir aclaraciones, "¿Puede explicar lo que quiere decir con eso?", a usar el humor o el sarcasmo, "Yo juego como una niña. ¿Quieres decir que juego como Serena Williams?", para decirles que son demasiado "inteligentes" para hacer un comentario estereotipado como ese, "Bueno, eres una persona muy inteligente, así que entiendes perfectamente que ese comentario no me sienta bien como mujer" para decirle a la persona cómo le hizo sentir su comentario: "Cuando dijiste eso, sentí que indirectamente me estabas menospreciando no solo a mí sino también a mi cultura".

Independientemente de lo que decida hacer o, después de reflexionar, decida no hacer, porque no es seguro confrontar directamente a la persona que comete una microagresión, el proceso de concientización y toma de decisiones sobre los próximos pasos le afectará. Es agotador y estresante procesar las microagresiones. Dado eso, la autocompasión y el autocuidado son cruciales. Para muchas personas, vivir en un mundo en el que ocurren microagresiones será un desafío de por vida. Fingir que no importan o que no pasan factura es un enfoque de gestión a largo plazo insensato. Reconocer que las microagresiones tienen un costo y que, por lo tanto, se siente injustamente agobiado por tener que manejarlas, puede ser un compromiso amable con usted mismo.

En el mejor de los mundos posibles, todos trabajamos en organizaciones e instituciones en las que ha habido discusiones explícitas sobre las microagresiones y el compromiso que tiene el lugar de trabajo para eliminarlas y abordarlas cuando ocurren. En el mejor de los mundos posibles, la gerencia asume la posición de que es un acto de altruismo que alguien confronte a una persona que ha cometido una microagresión y una oportunidad preciosa que se le da al infractor para aprender a estar más en sintonía con el significado y el impacto de sus palabras y acciones.

³ Sue, D. W., Alsaïdi, S., Awad, M. N., Glaeser, E., Calle, C. Z., & Mendez, N. (2019). Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders (Desarticulando las microagresiones raciales: estrategias de microintervención para objetivos, aliados blancos y espectadores). *The American psychologist (El psicólogo estadounidense)*, 74(1), 128–142. <https://doi.org/10.1037/amp0000296> P. 134

⁴ Adaptado de: Goodman, D. (2011). *Promoting Diversity and Social Justice: Educating People from Privileged Groups* (Promoviendo la diversidad y la justicia social: educando a la gente de grupos privilegiados). Nueva York: Routledge. Extracto disponible en www.dianegoodman.com

Microagresiones y Daños Causados por Interacciones en el Lugar de Trabajo: ¿Cuáles son y qué Hacer al Respecto? Parte 2

En el mejor de los mundos posibles, los autores de microagresiones agradecen la oportunidad de aprender y cambiar. En el mejor de los mundos posibles, las personas que se enfrentan a otra que ha cometido una microagresión se sienten escuchadas, reconocidas, apreciadas y respetadas por su denuncia. En el mejor de los mundos posibles, todos los que estaban allí cuando ocurrió la microagresión y cuando surgió el diálogo se sienten mejor porque el daño causado por la interacción fue atendido y reparado.

Esta publicación fue respaldada por la Administración de Servicios y Recursos de Salud (HRSA por su sigla en inglés), del Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS por su sigla en inglés), como parte de financiamiento por un total de \$1,310,460 con 0 porcentaje financiado con fuentes no gubernamentales. Los contenidos pertenecen a los autores y no representan necesariamente los puntos de vista oficiales ni el respaldo de HRSA, HHS, o el gobierno de los EE.UU. Para obtener más información, visite [HRSA.gov](https://www.hrsa.gov).

Kaethe Weingarten, Ph.D.

The Witness to Witness Program | <https://www.migrantclinician.org/witness-to-witness>