

Microagresiones y Daños Causados por Interacciones en el Lugar de Trabajo: ¿Cuáles Son y Qué Hacer al Respetto? Parte 1

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”. 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.

Aquí hay algunos ejemplos de microagresiones: el asistente de un médico le comenta a una paciente latinx: “¡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 implica otras. Una enfermera practicante a la que un paciente le ha pedido que le llame con el pronombre “elle” utiliza deliberadamente pronombres femeninos.

Originalmente, el término se usó únicamente del modo como lo usó Dr. Pierce en el contexto de la raza. Derald Wing Sue, Ph.D., y sus colegas comenzaron a usar el término microagresión en la década de los 2000 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”¹.

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? ¿Tengo la energía para confrontar a la persona? ¿Qué tan probable es que me digan que estoy siendo hipersensible, que no quisieron decir nada con eso, y que no hablarán conmigo de manera significativa sobre el impacto de su comentario sobre mí?”.

¹ 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 1

Cada interacción que se trate de una microagresión hacia una persona de un grupo históricamente marginado conlleva una larga secuencia de consideraciones adicionales para la víctima de la microagresión que consume mucho tiempo y es emocionalmente agotadora. ¡El campo de juego no está parejo! Los efectos a largo plazo de las microagresiones tampoco se distribuyen uniformemente. Las investigaciones han demostrado que las microagresiones son una fuente constante de estrés y humillación en la vida de quienes las sufren. Afectan el bienestar, obstaculizan el rendimiento laboral y académico y afectan negativamente la salud física.

En 2019, Derald Wing Sue y sus colegas publicaron un importante artículo que codifica las acciones que pueden tomar las personas que son objetivo de micro (y macro) agresiones, los aliados y los espectadores para confrontar y desarticular a las personas que hacen estas declaraciones hirientes y para hacer visible 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”.²

Si bien las microagresiones surgen de prejuicios inconscientes hacia personas diferentes a nosotros, es inevitable que cualquiera de nosotros, incluso si pertenecemos a un grupo históricamente marginado, cometa una microagresión. Cuando lo hacemos, si nos damos cuenta de ello, podemos optar por enmendarnos. Si tenemos la suerte de ser conscientes de haber cometido una microagresión, también tenemos la oportunidad de reparar el daño que hemos causado.

Para aquellos de nosotros que cometemos microagresiones, estos son algunos pasos que podemos tomar para reparar lo hecho y enmendarnos con las personas que hemos dañado, ya sea que fueran el objetivo o un testigo/espectador.

Externamente, para las personas que han sido agredidas:

² Sue, D. W., Alsaidi, 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

Microagresiones y Daños Causados por Interacciones en el Lugar de Trabajo: ¿Cuáles Son y Qué Hacer al Respecto? Parte 1

1. Puedo reconocer que he hecho un comentario que fue denigrante, invalidante, insultante o que causó angustia y daño de alguna manera.
2. Puedo disculparme por ello.
3. Puedo preguntarles si les gustaría decirme qué impacto tuvo mi comentario en ellos.
4. Puedo escuchar sin ponerme a la defensiva y hacer preguntas de aclaración solo si no he entendido algo de lo que se dijo.
5. Si han compartido su experiencia conmigo, puedo preguntarles si les gustaría escuchar lo que he entendido.
6. Puedo decirles que reflexionaré sobre mi comportamiento y qué pasos intentaré tomar para aprender de la experiencia.

Para mi propia educación y crecimiento:

1. Puedo reflexionar sobre por qué dije lo que dije o hice lo que hice. Algunas preguntas que pueden ayudarme son:
 - a. ¿Qué fue lo que aprendí durante mi crecimiento que ha creado ese lente que uso para ver de cierta forma a las personas que son diferentes a mí?
 - b. ¿Qué está pasando en mi vida actualmente que le da soporte a ese lente que me lleva a cometer microagresiones?
 - c. ¿Dónde puedo acudir para buscar apoyo sobre las actitudes y comportamientos que preferiría poner en práctica?
2. Puedo mantenerme en contacto con las personas a las que he afectado incluso si me avergüenzo de mis acciones.
3. Puedo leer y escuchar a las personas que tienen mucho que enseñarme acerca de los sesgos y los prejuicios.
4. Puedo usar los privilegios de mi posición, de ser el caso, para ser un aliado de las personas que tienen menos privilegios que yo.
5. Puedo responder con compasión hacia mí mismo y a los demás que están en este camino sin fin llamado vida.

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>