

¿CÓMO EVITO COMETER UNA MICROAGRESIÓN Y CÓMO REACCIONO SI ESCUCHO UNA?

INFÓRMATE

¿Alguna vez has oído decir cosas como «La raza no existe» o «No me importa si es negro, blanco o morado. ¿Yo trato a todo el mundo igual, soy daltónico?» Quizá eres tú quien las ha dicho. Debes entender que este tipo de comentarios pueden considerarse microagresiones.

¿Qué es una microagresión?

Un desprecio, ofensa o insulto cotidiano, verbal, físico o contextual, ya sea intencionado o no, que transmite mensajes despectivos o negativos dirigidos a personas por su pertenencia a un colectivo marginado.

Reconocer las microagresiones y el mensaje que transmiten

El primer paso para hacer frente a las microagresiones es reconocer cuándo ha ocurrido una y qué mensaje transmite. El contexto de la relación y la situación son cruciales. A continuación, se exponen algunos temas vinculados a las microagresiones.

TEMAS	EJEMPLOS DE MICROAGRESIONES	MENSAJE
Extranjero/a en el propio país Cuando se supone que las personas de origen asiático o latino y estadounidense, además de otras que tienen un aspecto o un nombre diferentes a los de la cultura dominante, han nacido en el extranjero.	<ul style="list-style-type: none"> «¿De dónde eres o dónde has nacido?». «¿Qué eres? ¡Tienes un aspecto muy interesante!». Alguien le pide a una persona de origen asiático o latino y estadounidense que le enseñe algunas palabras en su lengua materna. «Tu nombre es difícil de pronunciar». Pronunciar mal y de forma continuada el nombre de algún miembro del equipo de producción aunque ya se le haya corregido cientos de veces. No querer escuchar detenidamente y aprender la pronunciación de un nombre de origen no inglés. 	Serás eternamente extranjero o extranjera en tu propio país. Tu identidad étnica/racial hace que seas una persona exótica.
Atribución de inteligencia Presuponer la inteligencia de una persona no blanca o mujer en función de su raza o sexo.	<ul style="list-style-type: none"> «Eres un orgullo para tu raza». «¡Guau! ¿Cómo llegaste a ser tan bueno/a en matemáticas?». A una persona asiática: «Debes ser bueno/a en matemáticas, ¿me ayudas con este problema?». A una mujer no blanca: «Nunca me hubiera imaginado que eras científica». 	Por lo general, las personas no blancas no son tan inteligentes como las blancas. Todas las personas asiáticas son inteligentes y buenas en matemáticas/ciencias. No es habitual que una mujer tenga habilidades matemáticas sólidas.

<p>Daltonismo racial Afirmaciones que indican que una persona blanca no quiere o no necesita reconocer el concepto de raza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • «Cuando te miro, no veo colores». • «Solo hay una raza: la raza humana». • «No creo en la raza». • Negar las vivencias de personas no blancas al cuestionar la credibilidad/validez de sus historias. 	<p>Asimilación a la cultura dominante.</p> <p>Negar el valor de la historia y las experiencias raciales/étnicas de una persona no blanca.</p> <p>Negar al individuo como ser racial/cultural.</p>
<p>Criminalidad/suposición de la situación penal Se asume que una persona no blanca es peligrosa, criminal o que tiene conductas indebidas a causa de su raza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Una persona blanca se aferra a su bolso o comprueba que tiene la cartera cuando una persona negra se le acerca. • Quien regenta una tienda sigue a una persona no blanca por el establecimiento. • Alguien se cambia de acera para evitar a una persona no blanca. • Al pasear por el set, el personal de seguridad se acerca a un asistente o asistenta personal no blanca para preguntarle si se ha perdido. Asume entonces que esa persona está intentando colarse en uno de los sets. 	<p>Eres un/a delincuente.</p> <p>Vas a robar/eres pobre, este no es tu sitio.</p> <p>Eres una persona peligrosa.</p>
<p>Negación del propio racismo/sexismo/heterosexismo Afirmación que se hace al negar un prejuicio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • «Yo no soy racista. Tengo muchos amigos negros». • «Como mujer, sé lo que sufres por pertenecer a una minoría racial». • «Bueno, nunca he visto que eso ocurra, así que...». • A una persona no blanca: «¿Seguro que te estaban siguiendo en la tienda? No me lo creo». 	<p>No soy racista porque tengo amigos de color.</p> <p>Tu opresión racial es idéntica a mi opresión por género. Es imposible que yo sea racista. Soy como tú.</p> <p>Negar las experiencias de personas que sufren un prejuicio.</p>
<p>El mito de la meritocracia Afirmaciones que defienden que la raza o el sexo no son decisivos en los éxitos vitales, por ejemplo, en asuntos relacionados con oportunidades y ascensos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • «Creo que la persona más preparada debería conseguir el puesto». • «Cómo no iba a conseguir el trabajo aun sin tener muchos méritos. ¡Es negro!». • «Los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo». • «El sexo no influye en nuestras contrataciones». • «Todo el mundo puede triunfar en esta sociedad si trabaja lo suficiente». 	<p>A la gente no blanca se les dan beneficios injustos solo por su raza.</p> <p>El terreno de juego es el mismo, así que si las mujeres no pueden lograr algo, es su culpa.</p> <p>La gente no blanca es perezosa o incompetente, necesitan trabajar más.</p>
<p>Considerar que los valores culturales/estilos comunicativos son una patología La idea de que los valores y estilos comunicativos de lo dominante/la cultura blanca son lo ideal/«normal».</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decirle a una persona asiática, latina o nativa estadounidense: «¿Por qué estás en silencio? Queremos saber qué piensas. Sé más expresivo/a». «Tienes que hablar más». • Preguntarle a una persona negra: «¿Por qué tienes que hacer tanto ruido/ser tan alegre? Relájate». • Decir «¿Por qué siempre te enfadas?» cada vez que se menciona el concepto de raza en una conversación. 	<p>Asimilación de la cultura dominante.</p> <p>Deja tu bagaje cultural fuera.</p> <p>No hay espacio para lo diferente.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Despreciar a una persona que hace referencia a la raza/cultura. 	
<p>Ciudadanía de segunda Ocurre cuando a una persona del grupo objetivo se la trata diferente que al grupo de poder. Un ejemplo es recibir trato preferencial como cliente o empleado/a con respecto a una persona no blanca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confundir a un productor o productora no blanco con un o una asistente y pedirle que vaya a por café. • No querer sentarse al lado de alguien por su color de piel. • Doctora a la que confunden con una enfermera. • Que ignoren a alguien en el mostrador de una tienda mientras que atienden a una persona blanca. • Decir «Vosotros los...». • Un miembro del equipo manda un correo electrónico a otro y describe a un tercero como «un buen productor negro» o «una buena productora negra». • Elevar la voz o hablar despacio cuando se habla con una persona ciega. • En la sala de guionistas, un hombre alza la voz frente a quienes no son hombres. 	<p>La gente no blanca trabaja para servir a las personas blancas. No es posible que ocupen altos cargos.</p> <p>Las mujeres tienen ocupaciones vinculadas a la crianza.</p> <p>Se valora más a los clientes blancos que a las personas no blancas.</p> <p>Este no es tu sitio. Eres inferior.</p> <p>Una persona con una discapacidad se considera inferior en todos los aspectos relativos al funcionamiento físico y mental.</p> <p>Las contribuciones de guionistas que no son hombres son menos valiosas que las de los que sí lo son.</p>
<p>Lenguaje sexista/racista/heterosexista Términos que excluyen o degradan a las personas de color, mujeres o del colectivo LGBTQ+.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Usar el pronombre «él» para referirse a todo el mundo. • Que un compañero o compañera de trabajo te recuerde constantemente que «solo somos mujeres». • Verse en la obligación de escoger entre «Hombre» o «Mujer» en los formularios de incorporación. • Hay dos opciones para el estado civil: casado/a o soltero/a. • Se etiqueta como gay a un hombre heterosexual que sale más con sus amigas que con sus amigos. 	<p>Las vivencias masculinas son universales.</p> <p>Las vivencias femeninas son invisibles.</p> <p>No se reconocen las distintas identidades dentro del colectivo LGBTQ+.</p> <p>Las relaciones LGBTQ+ son invisibles.</p> <p>Los hombres que no encajan en los estereotipos masculinos son inferiores.</p>
<p>Roles tradicionales de género: prejuicios y estereotipos Aparecen cuando se transmiten expectativas de roles tradicionales o estereotipos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • «Eres una chica, no tienes que ser buena en matemáticas». • Una persona le pregunta a una mujer por su edad. Al escuchar que tiene 31 años, le mira rápidamente el anillo que lleva. • Un director ejecutivo o directora ejecutiva le pregunta a una mujer del elenco si planea tener hijos. • Mostrar sorpresa cuando una mujer femenina afirma que es lesbiana. • Etiquetar a una mujer asertiva que dirige un departamento como «p___» y describir a su homólogo masculino como «líder efectivo». 	<p>Las mujeres son peores en matemáticas y en ciencias.</p> <p>Las mujeres deberían casarse en edades fértiles porque tener descendencia es su objetivo principal.</p> <p>Las mujeres enérgicas están fuera de lugar.</p>

¿Qué pasa si cometes una microagresión sin querer?

En un momento dado todo el mundo ha dicho algo que, intencionadamente o no, es hiriente. Cuando estos comentarios tienen una connotación racial y se basan en presunciones y aprendizajes cargados de prejuicios, es aún más importante saber reconocer qué hemos dicho y lo hiriente que ha sido. ¡Y hay que asumir las responsabilidades!

¿Qué pasa si presencias una microagresión?

- Pide más explicaciones: «¿Podrías explicar mejor qué quieres decir con eso?», «¿Qué te hace pensar eso?».
- Separa la intención del impacto: «Sé que no te has dado cuenta, pero cuando has... (comentario/actitud), ha resultado ofensivo porque... En vez de eso, podrías... (indicar una expresión o comportamiento)».
- Comparte tu proceso: «He notado que... (comentario/actitud). Yo también solía hacer/ decir eso, pero después aprendí que...».
- Destaca los sentimientos que hay tras una afirmación: «Parece que esto te frustra/enerva/enfada...». «Entiendo que te pongas triste si sientes que no te respetan».
- Diles que son lo bastante inteligentes o buenos/as como para decir algo así: «Venga ya. Eres lo suficientemente inteligente como para no decir algo tan ignorante/ofensivo».
- Recurre a los valores y principios: «Sé que te preocupas mucho por... Si actúas de este modo, esas intenciones pierden valor».

¿CÓMO EVITO COMETER UNA MICROAGRESIÓN Y CÓMO REACCIONO SI ESCUCHO UNA?

¿QUÉ PASA SI SUFRES UNA MICROAGRESIÓN?

- **No acuses.** Enfócate en cómo te han afectado/te han hecho sentir esas afirmaciones.
- **Aclara.** Asegúrate de que has escuchado/entendido lo que se ha dicho. Pide explicaciones.
- **1:1** Es más probable que un cara a cara sincero tenga más efecto que increpar a alguien en un contexto grupal.
- **Pon en práctica la empatía.** Propón que imaginen cómo son las cosas para la persona/grupo al que se ha insultado. Anima a ponerse en la piel de la otra persona/grupo.
- **Crea un diálogo constructivo.** Intenta no dar lecciones. Es mejor que centres la conversación en cómo te sentiste cuando escuchaste esos comentarios.
- **Escucha otros puntos de vista.** Aunque parezca todo un reto, mostrar disposición a escuchar a todo el mundo hará que tu entorno esté dispuesto a hacer lo mismo.

ENFRENTARSE A LOS PREJUICIOS CONLLEVA PRÁCTICA

Es comprensible alterarse ante las microagresiones y las puntualizaciones hirientes. Prueba a hacer juegos de rol en diferentes contextos para saber cómo reaccionar en cada momento. Tener a mano unas cuantas frases bien ensayadas puede ayudarte a expresarte cuando más lo necesites. Aquí tienes algunos ejemplos:

- **No me parece gracioso. Suena racista.**
- **¿Por qué este chiste tiene gracia?**
- **Cuidado con lo que decimos. Aquí se respeta a todo el mundo.**
- **Permíteme que insista en eso...**
- **¿Cómo crees que se sentiría nuestro/nuestra/tu... si oyera lo que le has dicho/llamado?**
- **No quiero ponerte en un aprieto, pero ese comentario me incomoda.**
- **Reflexiona sobre lo que acabas de decir. Si realmente piensas eso, tenemos que hablar.**