

## Microdesigualdades y cómo evitarlas

Una microdesigualdad, a veces también llamada microinsulto o microagresión, es un acto pequeño y rápido que resulta en un desaire o una indignidad. Una microdesigualdad puede ser un comentario o incluso una mirada o un tono de voz. Puede ser intencional, pero muchas veces no lo es. Sin embargo, incluso cuando tales actos no son intencionales, revelan una suposición negativa o errónea por parte del miembro del grupo que está arriba sobre el grupo que está abajo.

Debido a que tales actos son pequeños y, a menudo, sutiles, es difícil hablar de ellos o corregirlos. La excusa común que se ofrece para las microdesigualdades es que son insignificantes y que “no queremos andar con pies de plomo por aquí”. Una persona que comete una microdesigualdad podría ponerse a la defensiva y decir: “¿Ya no podemos contar un chiste? ¡Todos son tan serios!” Sin embargo, el efecto de las microdesigualdades es real: crean irritación, frustración e ira. Cuando ocurren una y otra vez, se acumulan y desarrollan un peso propio. Algunas personas lo comparan con morir desangrado debido a miles de pequeños cortes de papel. Las microdesigualdades pueden hacer que los empleados talentosos y capaces se pregunten si pueden dar lo mejor de sí mismos o tener éxito en un entorno de este tipo, y pueden contribuir a un deseo de abandonar la organización.

### Consejos para practicar este hábito culturalmente eficaz: evitar las microdesigualdades

- 1. Piense antes de hablar, especialmente cuando está contando un chiste.** ¿Es a expensas de otra persona? Las cosas que solíamos pensar que eran graciosas, solo lo eran porque nadie en la mesa representaba al grupo que estábamos menospreciando. Gracias a la mayor diversidad en el trabajo, es probable que ahora haya diferentes personas en la mesa con diferentes sensibilidades y susceptibilidades.

2. **Entender la diferencia entre intención e impacto.** Lo más difícil de apreciar plenamente es la frecuencia con la que ocurren las microdesigualdades, ya sea consciente o inconscientemente, y lo agotadoras que éstas son para las personas que tienen que lidiar con ellas. Si puede dedicar un poco de tiempo a considerar cuán irritante y frustrante es escuchar estos desaires repetidamente por parte de diferentes personas, puede esforzarse más para desarrollar una comprensión más multidimensional de las personas que pertenecen a grupos diferentes al suyo.
3. A veces, las personas que son culpables de microdesigualdades tienen buenas intenciones e incluso pueden considerarse simpáticas, por ejemplo, las personas que deciden usar ciertas expresiones de la jerga solo con y siempre con individuos de un grupo que está abajo, porque piensan que al usar la lengua vernácula, se están vinculando con los individuos del grupo. En realidad, los están ofendiendo. **Desafíelos, y desafíese a usted mismo, a ser realmente simpático, comunicando que quiere saber cuándo está usando el lenguaje incorrecto o haciendo que sea incómodo para las personas diferentes estar cerca de usted.** Deje en claro que, si le corrigen, usted no se lo reprochará a la persona que se sintió insultada, y no insistirá en hablar solo sobre su intención mientras se niega a apreciar el impacto de sus acciones.
4. **Preste atención a la reacción de una persona cuando hace un comentario.** Si siente que el tono de la conversación cambia o que la persona se retira de la conversación, pregúntele si dijo algo incorrecto u ofensivo. A menudo, esa persona responderá a medias que todo está bien; pueden ser más comunicativos si dices algo como “Realmente estoy tratando de darme cuenta cuándo estoy metiendo la pata para poder dejar de hacerlo. Si pudieras ayudarme, te lo agradecería.”
5. **Las organizaciones y las personas pueden empezar a utilizar el término microdesigualdades y enseñar a la gente lo que son.** Un capacitador corporativo muy destacado, Steven Young, tiene una excelente capacitación interactiva sobre microdesigualdades que ayuda a las personas a explorar el tema. Cuando las personas tienen el vocabulario y entablan un diálogo sobre las microdesigualdades, pueden comenzar a señalar estas acciones sutiles pero impactantes y pueden cambiar estos comportamientos en ellos mismos y en los demás, cuando los ven.