

JAK UNIKAĆ MIKROAGRESJI I JAK REAGOWAĆ, GDY JĄ SŁYSZĘ?

EDUKUJ SIĘ

Czy słyszałeś/słyszałaś, jak ludzie mówili rzeczy typu: „Nie widzę rasy” lub „Nie obchodzi mnie, czy ktoś jest czarny, biały czy fioletowy, wszystkich traktuję tak samo; Czy ja nie rozpoznaję kolorów”? Być może sam/sama mówiłeś/mówiłaś takie rzeczy. Zrozum, że tego typu rzeczy można uznać za mikroagresję.

Co to jest mikroagresja?

Codzienna werbalna, fizyczna lub środowiskowa zniewaga lub lekceważenie, zamierzone lub niezamierzone, które przekazuje uwłaczające lub negatywne komunikaty skierowane do osób ze względu na ich przynależność do marginalizowanej grupy.

Rozpoznawanie mikroagresji i komunikatów, które ze sobą niesie

Pierwszym krokiem w radzeniu sobie z mikroagresją jest rozpoznanie, kiedy doszło do mikroagresji i jaki komunikat niesie ona ze sobą. Kluczowy jest kontekst relacji i sytuacji. Poniżej znajdują się typowe tematy, z którymi wiążą się mikroagresje.

TEMATY	PRZYKŁADY MIKROAGRESJI	KOMUNIKAT
Obcy we własnym kraju Kiedy zakłada się, że Amerykanie pochodzenia azjatyckiego czy latynoskiego lub osoby, które wyglądają inaczej lub mają inne nazwisko niż w dominującej kulturze, są urodzeni za granicą.	<ul style="list-style-type: none">„Skąd pochodzisz i gdzie się urodziłeś/urodziłaś?”„Kim jesteś? Wyglądasz bardzo ciekawie!”Osoba prosząca Amerykanina pochodzenia azjatyckiego lub latynoskiego o nauczenie ją słów w ich ojczystym języku.„Czy mogę dotknąć Twoich włosów?”„Twoje imię jest trudne do wymówienia”. Kontynuowanie błędnego wymawiania imion członków ekipy produkcyjnej po tym, jak wielokrotnie je poprawiali. Niechęć do uważnego słuchania i uczenia się wymowy nieanglojęzycznego imienia.	<p>Jesteś wiecznym cudzoziemcem / wieczną cudzoziemką we własnym kraju.</p> <p>Twoja tożsamość etniczna/rasowa czyni cię egzotycznym/egzotyczną.</p>
Przypisanie inteligencji Przypisywanie inteligencji osobie kolorowej lub kobiecie na podstawie jej rasy/ptci.	<ul style="list-style-type: none">„Jesteś chlubą swojej rasy.”„No! no! no! Jak to się stało, że jesteś tak dobry/dobra z matematyki?”Do Azjaty: „Musisz być dobry/dobra z matematyki, czy możesz mi pomóc z tym zagadnieniem?”Do kobiety o innym kolorze skóry: „Nigdy bym nie przypuszczał/przypuszczała, że jesteś naukowcem.”	<p>Osoby kolorowe na ogół nie są tak inteligentne jak osoby białe.</p> <p>Wszyscy Azjaci są inteligentni i dobrzy w matematyce/nauce.</p> <p>To rzadkie, aby kobieta miała takie zdolności matematyczne.</p>

<p>Niewskazywanie koloru skóry Stwierdzenia wskazujące, że osoba biała nie chce lub nie musi uznawać rasy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • „Kiedy na ciebie patrzę, nie widzę koloru.” • „Istnieje tylko jedna rasa, rasa ludzka.” • „Nie wierzę w rasę.” • Zaprzeczanie doświadczeniom osób kolorowych poprzez kwestionowanie wiarygodności/aktualności ich historii. 	<p>Asymilacja z dominującą kulturą.</p> <p>Zaprzeczanie znaczeniu rasowych/etnicznych doświadczeń i historii osób o innym kolorze skóry.</p> <p>Zaprzeczanie jednostce jako istocie rasowej/kulturowej.</p>
<p>Przestępczość/zakładanie statusu przestępcy Osoba kolorowa jest uważana za osobę niebezpieczną, przestępcą lub z dewiacjami ze względu na swoją rasę.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Osoba rasy białej ściska torebkę lub sprawdza portfel, gdy zbliża się osoba czarnoskóra lub pochodzenia latynoskiego. • Właściciel sklepu podąża za kolorowym klientem w sklepie. • Ktoś przechodzi na drugą stronę ulicy, aby uniknąć osoby kolorowej. • Idąc przez teren studia, ochroniarz podchodzi do kolorowego asystenta i pyta, czy się zgubił, zakładając, że dana osoba próbuje wkraść się na jeden z planów. 	<p>Jesteś przestępcą.</p> <p>Będziesz kradł/kradła/jesteś biedny/biedna, nie pasujesz.</p> <p>Jesteś niebezpieczny/niebezpieczna</p>
<p>Zaprzeczanie osobistemu rasizmowi/seksizmowi/heteroseksizmowi Oświadczenie, gdy zaprzecza się stronniczości.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • „Nie jestem rasistą. Mam kilku czarnych przyjaciół.” • „Jako kobieta wiem, przez co przechodzisz jako mniejszość rasowa.” • „Cóż, nigdy nie byłem/byłam świadkiem czegoś takiego. Więc...” • Do osoby kolorowej: „Czy jesteś pewien/pewna, że byłeś/byłaś śledzony/śledzona w sklepie? Nie mogę w to uwierzyć.” 	<p>Nigdy nie mógłbym być rasistą, ponieważ mam kolorowych przyjaciół.</p> <p>Twoja trudna sytuacja ze względu na rasę nie różni się od mojej trudnej sytuacji ze względu na płeć. Nie mogę być rasistą/rasistką. Lubię Cię.</p> <p>Zaprzeczanie osobistym doświadczeniom osób, które doświadczają uprzedzeń.</p>
<p>Mit merytokracji Stwierdzenia, które potwierdzają, że rasa lub płeć nie odgrywają roli w sukcesach życiowych, na przykład w kwestiach związanych z możliwościami i awansem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • „Uważam, że tę pracę powinna otrzymać najbardziej wykwalifikowana osoba.” • „Oczywiście dostał tę pracę, mimo że nie ma tylu punktów – jest czarny!” • „Mężczyźni i kobiety mają równe szanse na sukces.” • „Płeć nie ma znaczenia przy tym, kogo zatrudniamy.” • „Każdy może odnieść sukces w tym społeczeństwie, jeśli będzie wystarczająco ciężko pracować.” 	<p>Osoby kolorowe otrzymują dodatkowe, nieuczciwe korzyści ze względu na rasę.</p> <p>Rywalizacja jest równa, więc jeśli kobiety nie mogą sobie z tym poradzić, problem leży po ich stronie.</p> <p>Osoby kolorowe są leniwe i/lub niekompetentne i muszą bardziej się starać.</p>
<p>Patologizowanie wartości kulturowych / stylów komunikacji Pogląd, że wartości i style komunikacji dominującej/białej kultury są idealne/„normalne”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Do Azjaty, Latynosa lub rdzennego Amerykanina: „Czemu jesteś taki cichy/taka cicha? Chcemy poznać Twoje zdanie. Bądź bardziej werbalny/werbalna.” „Mów więcej.” • Pytanie do osoby czarnoskórej: „Dlaczego musisz być taki głośny/pobudzony / taka głośna/pobudzona? Uspokój się.” 	<p>Asymiluj się z dominującą kulturą.</p> <p>Zostaw swój bagaż kulturowy na zewnątrz.</p> <p>Nie ma miejsca na różnice.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • „Dlaczego zawsze jesteś zdenerwowany/zdenerwowana?” za każdym razem, gdy w dyskusjach pojawia się kwestia rasy. • Odrzucenie osoby, która wspomina o rasie/kulturze. 	
<p>Obywatel drugiej kategorii Występuje, gdy członek grupy docelowej otrzymuje odmienne traktowanie od grupy nadrzędnej; na przykład jest traktowany preferencyjnie jako klient/pracownik w stosunku do osoby kolorowej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Producent o innym kolorze skóry został pomyłony z asystentem i poproszony o przyniesienie kawy. • Niechęć do siedzenia obok kogoś ze względu na jego/jej/ich kolor skóry. • Lekarka wzięta za pielęgniarkę. • Bycie ignorowanym przy kasie sklepowej, gdy uwagę poświęca się białemu klientowi. • Mówienie: „Wy, ludzie...” • Członek ekipy wysyła wiadomość e-mail do innego kolegi z pracy, opisując inną osobę jako „dobrego czarnoskórego producenta.” • Podnoszenie głosu lub mówienie powoli, gdy zwracamy się do osoby niewidomej. • W pokoju scenarzystów mężczyzna dominuje nad scenarzystami, którzy nie są mężczyznami. 	<p>Osoby kolorowe pracują na rzecz osób białych.</p> <p>Nie mogliby zajmować wysokich stanowisk.</p> <p>Kobiety zajmują stanowiska związane z opieką.</p> <p>Biali klienci są bardziej cenionymi klientami niż osoby kolorowe. Nie pasujesz. Jesteś istotą niższego rzędu.</p> <p>Osoba niepełnosprawna jest definiowana jako mniej sprawna we wszystkich aspektach funkcjonowania fizycznego i psychicznego.</p> <p>Wkład scenarzystów innych niż mężczyźni jest mniej wartościowy niż wkład scenarzystów płci męskiej.</p>
<p>Język seksistowski/rasistowski/heteroseksistowski Określenia, które wykluczają lub poniżają osoby kolorowe, kobiety i osoby LGBTQ+</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Użycie zaimka „on” w odniesieniu do wszystkich ludzi. • Ciągłe przypominanie przez współpracownika, że „jesteśmy tylko kobietami.” • Zmuszenie do wyboru płci podczas wypełniania formularzy wprowadzających. • Dwie opcje statusu związku: żonaty/zamężna lub nieżonaty/niezamężna. • Heteroseksualny mężczyzna, który częściej spotyka się ze swoimi koleżankami niż z mężczyznami, jest określany jako gej. 	<p>Męskie doświadczenia są uniwersalne.</p> <p>Kobiece doświadczenia są niewidoczne.</p> <p>Kategorie LGBTQ+ nie są uznawane.</p> <p>Związki partnerskie LGBTQ+ są niewidoczne.</p> <p>Mężczyźni, którzy nie pasują do męskich stereotypów, są gorsi.</p>
<p>Tradycyjne role płciowe Uprzedzenia i stereotypy mają miejsce, gdy przekazywane są oczekiwania dotyczące tradycyjnych ról lub stereotypów.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • „Jesteś dziewczyną, nie musisz być dobra z matematyki.” • Osoba pyta kobietę o jej wiek i słysząc, że ma 31 lat, szybko spogląda na jej palec serdeczny. • Członkini obsady jest pytana, czy planuje mieć dzieci. • Pokazuje zaskoczenie, gdy kobieta kobieta okazuje się lesbijką. 	<p>Kobiety są mniej zdolne w matematyce i naukach ścisłych.</p> <p>Kobiety powinny wychodzić za mąż w wieku rozrodczym, ponieważ taki jest ich główny cel.</p> <p>Kobiety są nie w porządku, gdy są agresywne.</p>

- | | | |
|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Określanie asertywnej szefowej działu jako „s_____”, a męskiego odpowiednika jako „silnego lidera”. | |
|--|---|--|

POROZMAWIAJMY O TYM. ZMIERZMY SIĘ Z TEMATEM. PRZERWIJMY TO

Co jeśli nieumyślnie dopuścisz się mikroagresji?

W pewnym momencie wszyscy powiedzieliśmy coś bolesnego – celowo lub nie. Kiedy te komentarze są nacechowane rasizmem i opierają się na stronniczych założeniach i wnioskach, jeszcze ważniejsza jest umiejętność rozpoznania tego, co powiedzieliśmy i jak bardzo było to bolesne.

A potem musimy się z tym zmierzyć!

Co zrobić, jeśli jesteś świadkiem mikroagresji?

- Poproś o więcej wyjaśnień: „Czy mógłbyś/mogłabyś powiedzieć coś więcej na temat tego, co masz na myśli?”. „Jak do tego doszedłeś/doszłaś?”
- Oddziel intencję od wpływu: „Wiem, że nie zdawałeś/zdawałaś sobie z tego sprawy, ale kiedy... (komentarz/zachowanie), było to bolesne/obraźliwe, ponieważ... Zamiast tego mogłeś/mogłaś... (inny język lub zachowanie)”.
- Podziel się własnym procesem: „Zauważyłem/Zauważyłam, że... (komentarz/zachowanie). Kiedyś też tak robiłem/robiłam / mówiłem/mówiłam, ale potem się nauczyłem/nauczyłam...”
- Uznaj uczucia kryjące się za tym stwierdzeniem: „Wygląda na to, że jesteś naprawdę sfrustrowany/sfrustrowana / zdenerwowany/zdenerwowana / zły/zła...”. „Rozumiem, że jesteś zdenerwowany/zdenerwowana, gdy czujesz się lekceważony/zlekceważona”.
- Powiedz im, że są zbyt mądrzy lub zbyt dobrzy, aby powiedzieć rzeczy, które: „Daj spokój. Jesteś zbyt mądry/mądra, żeby mówić coś tak ignoranckiego/obraźliwego.”
- Odwołaj się do wartości i zasad: „Wiem, że naprawdę ci zależy... Takie zachowanie naprawdę podważa te intencje.”

JAK UNIKAĆ MIKROAGRESJI I JAK REAGOWAĆ, GDY JĄ SŁYSZĘ?

A CO JEŚLI MIKROAGRESJA JEST SKIEROWANA W STOSUNKI DO CIEBIE?

Postępuj zgodnie z tym przewodnikiem, aby skutecznie reagować na mikroagresję:

- **Nie oskarżaj.** Skoncentruj się na tym, jak te stwierdzenia wpłynęły na Ciebie / Twoje samopoczucie.
- **Wyjaśnij.** Upewnij się, że właściwie usłyszałeś/usłyszałaś / zrozumiałeś/zrozumiałaś, co zostało powiedziane. Poproś o więcej wyjaśnień.
- **1:1** Szczera rozmowa 1:1 prawdopodobnie przyniesie więcej niż eskalacja w grupie.
- **Zachęcaj do empatii.** Zaproponuj wyobrażenie sobie, jak wygląda sytuacja osoby/grupy, która została obrażona. Zachęcaj do przyjmowania perspektywy drugiej osoby/grupy.
- **Stwórz konstruktywny dialog.** Staraj się nie pouczać. Zamiast tego porozmawiaj o tym, jak się czujesz, gdy słyszysz takie komentarze.
- **Wysłuchaj innych perspektyw.** Choć może to być trudne, chęć otwarcia się na wszystkie strony może zagrozić takiej samej reakcji ze strony innych.

ZWALCZANIE UPREDZEŃ WYMAGA PRAKTYKI

Zrozumiałe jest, że denerwujesz się mikroagresjami i bolesnymi uwagami. Spróbuj odgrywać różne scenariusze, aby być gotowym/gotową na reakcję w danym momencie. Posiadanie pod ręką kilku dobrze przećwiczonych zwrotów może pomóc ci zabrać głos, gdy liczy się to najbardziej. Niniejszy przewodnik zawiera obszerną listę zwrotów i odpowiedzi, których można użyć. Oto kilka przykładów.

- **Dla mnie to nie jest śmieszne. Brzmi to rasistowsko.**
- **Co sprawia, że ten żart jest zabawny?**
- **Uważajmy na nasze słowa. Szanujemy tutaj wszystkich ludzi.**
- **Pozwolę sobie na to trochę nacisnąć...**
- **Jak myślisz, jak nasz/nasza/twój/twoja... by się poczuł/poczuła, gdyby usłyszał/usłyszała, jak tak ją/jego nazywasz**
- **Nie chcę stawiać cię w trudnej sytuacji, ale ten komentarz sprawia, że czuję się niekomfortowo.**
- **Pomyśl o tym, co właśnie powiedziałeś/powiedziałaś. Jeśli naprawdę tak myślisz, musimy porozmawiać.**