

COMO POSSO EVITAR COMETER UMA MICROAGRESSÃO E COMO DEVO RESPONDER QUANDO OUVIR FALAR DE UMA?

APRENDA

Já ouviu coisas como: "Não vejo a raça" ou "Não me interessa se é preto, branco ou roxo, trato todos da mesma forma. Sou daltônico"? Talvez já tenha dito também estas coisas. Saiba que este tipo de atitudes podem ser consideradas microagressões.

O que é uma microagressão?

O desprezo, a desfeita ou o insulto quotidiano verbal, físico ou ambiental, seja intencional ou não, e que transmite mensagens depreciativas ou negativas dirigidas a pessoas com base na sua pertença a um grupo marginalizado.

Reconhecer as microagressões e as mensagens que passam

O primeiro passo para lidar com as microagressões passa por reconhecer uma microagressão e qual a mensagem que pode estar a passar. O contexto da relação e da situação é fundamental. Em seguida, são apresentados alguns temas comuns aos quais estão associadas as microagressões.

Temas	Exemplos De Microagressões	Mensagem
Estrangeiro na sua própria terra Quando os asiático-americanos, os latino-americanos e outros grupos que apresentam um aspeto diferente ou um nome diferente em relação à cultura dominante são considerados estrangeiros.	<ul style="list-style-type: none">• "De onde é ou onde nasceu?"• "De onde vem? Tem um aspeto físico muito interessante!"• Uma pessoa que peça a um asiático-americano ou latino-americano para lhe ensinar algumas palavras na sua língua materna.• "O seu nome é difícil de pronunciar." Continuar a pronunciar incorretamente os nomes dos membros da equipa de produção depois de estes já terem corrigido vezes sem conta Não mostra vontade para ouvir com atenção e aprender a pronúncia de um nome que não seja inglês.	<p>É um eterno estrangeiro no seu próprio país.</p> <p>A sua identidade étnica/racial faz de si uma pessoa exótica.</p>
Atribuição do nível de inteligência Atribuir o nível de inteligência a uma pessoa de cor ou a uma mulher com base em questões de raça/género.	<ul style="list-style-type: none">• "É um orgulho para a sua raça."• "Uau! Como é que se tornou tão competente a matemática?"• A uma pessoa asiática: "Deve ser competente a matemática. Pode ajudar-me com este problema?"• A uma mulher de cor: "Nunca teria adivinhado que era cientista."	<p>Por norma, as pessoas de cor não são tão inteligentes como as pessoas brancas.</p> <p>Todos os asiáticos são inteligentes e competentes a matemática/ciência.</p> <p>Não é normal que uma mulher tenha fortes competências matemáticas.</p>
Daltonismo Declarações que indicam que uma pessoa branca não pretende ou não necessita de reconhecer a raça.	<ul style="list-style-type: none">• "Quando olho para si, não vejo cor nenhuma."• "Só existe uma raça, a raça humana."• "Não acredito na raça."	<p>Assimilar-se à cultura dominante. Negar o significado da experiência e da história racial/étnica de uma pessoa de cor.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Negar as experiências das pessoas de cor, questionando a credibilidade/validade das suas histórias. 	Negar o indivíduo enquanto ser racial/cultural.
Criminalidade/presunção do estatuto penal Presume-se que uma pessoa de cor é perigosa, criminosa ou perversa com base na raça.	<ul style="list-style-type: none"> Uma pessoa branca agarra na sua bolsa ou verifica a carteira assim que uma pessoa negra ou latina se aproxima. O proprietário de uma loja segue um cliente de cor pela loja. Alguém atravessa para o outro lado da rua para evitar uma pessoa de cor. Enquanto caminhava pelo parque de estacionamento do estúdio, um segurança aproxima-se de uma pessoa de cor para lhe perguntar se está perdida, partindo do princípio de que a pessoa está a tentar entrar à socapa num dos cenários. 	É alguém criminoso. Vai roubar alguma coisa/é pobre. Não pertence aqui. É alguém perigoso.
Negação do racismo/sexismo/heterossexismo individual Uma declaração formulada quando o preconceito é negado.	<ul style="list-style-type: none"> "Não sou racista. Tenho vários amigos negros." "Como mulher, sei o que costuma sofrer por pertencer a uma minoria racial." "Bem, nunca vi isso acontecer. Por isso..." Para uma pessoa de cor: "Tem a certeza de que alguém anda atrás de si na loja? Não acredito." 	Nunca poderia ser racista, porque tenho amigos de cor. A sua opressão racial não é diferente da minha opressão de género. Não posso ser racista. Sou como tu. Negar a experiência pessoal dos indivíduos que sofrem preconceitos.
Mito da meritocracia Declarações que afirmam que a raça ou o género não desempenham um papel no sucesso da vida das pessoas, por exemplo, em questões de oportunidade e evolução.	<ul style="list-style-type: none"> "Acredito que a pessoa mais qualificada deve ficar com o emprego." "Claro que consegui o emprego, apesar de não ter tanto mérito. É negro!" "Homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de atingir objetivos." "O género não desempenha um papel em quem contratamos." "Nesta sociedade, todos podem vingar se trabalharem o suficiente." 	As pessoas de cor recebem benefícios adicionais injustos por causa da raça. As condições de concorrência são equitativas, pelo que, se as mulheres não conseguirem, o problema é delas. As pessoas de cor são preguiçosas e/ou incompetentes e precisam de trabalhar mais.
Patologização de valores culturais/estilos de comunicação A noção de que os valores e os estilos de comunicação da cultura dominante/branca são ideais/"normais".	<ul style="list-style-type: none"> A uma pessoa asiática, latina ou nativa americana: "Porquê esse silêncio todo? Queremos saber a sua opinião. Seja mais verbal." "Fale mais." Perguntar a uma pessoa negra: "Porque é que tem de mostrar uma atitude tão barulhenta/animada? Acalme-se." "Porquê essa revolta toda?" sempre que se fala de questões raciais. Desvalorizar um indivíduo que levanta a questão da raça/cultura. 	Assimilar-se à cultura dominante. Deixar a bagagem cultural lá fora. Não há lugar para a diferença.
Cidadãos de segunda classe Ocorre quando um membro do grupo-alvo recebe tratamento	<ul style="list-style-type: none"> Produtor de cor confundido com o assistente e convidado a ir buscar café. 	As pessoas de cor trabalham ao serviço das pessoas brancas. Não podem, de

<p>diferenciado do grupo de poder. Por exemplo, quando recebe tratamento preferencial como cliente/empregado em relação a uma pessoa de cor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Não querer sentar-se ao lado de alguém por causa da cor. • Uma médica confundida com uma enfermeira. • Ser ignorado no balcão de uma loja, porque a atenção é dada ao cliente branco. • Dizer "O vosso povo..." • Um membro da equipa envia um e-mail a um colega de trabalho descrevendo outra pessoa como um "produtor negro competente". • Levantar a voz ou falar devagar ao dirigir-se a uma pessoa cega. • Na sala dos guionistas, o guionista masculino fala por cima dos guionistas não masculinos. 	<p>forma alguma, ocupar posições de estatuto elevado. As mulheres ocupam posições de acolhimento.</p> <p>Os clientes brancos são mais valorizados do que as pessoas de cor.</p> <p>O seu lugar não é aqui. É um ser inferior. Uma pessoa com incapacidade é definida como sendo inferior em todos os aspetos do seu funcionamento físico e mental.</p> <p>As contribuições dos guionistas não masculinos são menos dignas do que as contribuições dos guionistas masculinos.</p>
<p>Linguagem sexista/racista/heterossexista Termos que excluem ou degradam as pessoas de cor, mulheres e pessoas LGBTQ+</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilização do pronome "ele" para se referir a todas as pessoas. • Ter uma colega de trabalho a lembrar-nos constantemente que "somos apenas mulheres". • Ter de escolher entre Masculino ou Feminino durante o preenchimento dos formulários de integração. • Duas opções para o estado civil: casado(a) ou solteiro(a). • Um homem heterossexual que socializa mais com as suas amigas do que com os seus amigos é rotulado como gay. 	<p>A experiência masculina é universal.</p> <p>A experiência feminina é invisível.</p> <p>As categorias LGBTQ+ não são reconhecidas.</p> <p>As parcerias LGBTQ+ são invisíveis. Os homens que não se enquadram nos estereótipos masculinos são inferiores.</p>
<p>Papel tradicional de género Preconceitos e estereótipos ocorrem quando são transmitidas expectativas de papéis tradicionais ou estereótipos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • "És uma rapariga, não tens de ser boa a matemática." • Uma pessoa pergunta a idade a uma mulher e, ao ouvir que tem 31 anos, olha rapidamente para o dedo anelar da mesma. • Um PE pergunta a uma colega de elenco se está a planear ter filhos. • Mostra surpresa quando uma mulher feminina mostra ser lésbica. • Rotular uma chefe de departamento feminina assertiva como "____", enquanto descreve o seu homólogo masculino como "líder enérgico". 	<p>As mulheres são menos capazes nas áreas da matemática e das ciências.</p> <p>As mulheres devem casar-se durante a idade fértil, porque é esse o seu objetivo principal.</p> <p>As mulheres passam das marcas quando são agressivas.</p>

FALE SOBRE ISSO. ASSUMA. INTERROMPA

O que acontece se cometer involuntariamente uma microagressão?

Em algum momento, todos nós já dissemos algo, intencionalmente ou não, que magoou alguém. Quando estes comentários têm uma carga racial e se baseiam em suposições e aprendizagens preconceituosas, é ainda mais importante sermos capazes de reconhecer o que dissemos e como isso magoou alguém.

Depois disso, temos de o assumir!

O que acontece se testemunhar uma microagressão?

- Peça esclarecimentos: "Pode dizer-nos mais sobre o que quer dizer com isso?"
"Como é que chegou a esse pensamento?"
- Separe a intenção do impacto: "Sei que não se apercebeu disto, mas quando... (comentário/comportamento), foi ofensivo/magoou alguém, porque ... Em vez disso, podia ... (linguagem ou comportamento diferente)."
- Partilhe o seu processo: "Reparei que... (comentário/comportamento). Também costumava fazer/dizer isso, mas depois aprendi..."
- Reconheça os sentimentos que se escondem atrás da afirmação: "Parece que sente muita frustração/nervosismo/raiva..." "Compreendo que sinta inquietação quando sente desrespeito."
- Diga-lhes que são demasiado inteligentes ou demasiado bons para dizerem coisas dessas: "Vá lá. É demasiado inteligente para dizer algo tão ignorante/ofensivo."
- Apelo a valores e princípios: "Sei que se preocupa muito com... Agir desta forma prejudica verdadeiramente essas intenções."

COMO POSSO EVITAR COMETER UMA MICROAGRESSÃO E COMO DEVO RESPONDER QUANDO OUVIR FALAR DE UMA?

O QUE ACONTECE SE UMA MICROAGRESSÃO FOI DIRIGIDA A SI?

Siga este guia para responder eficazmente a microagressões:

- **Não acuse.** Concentre-se na forma como as afirmações afetaram a sua pessoa e como se sentiu.
- **Esclareça.** Certifique-se de que ouviu/compreendeu corretamente o que foi dito. Peça esclarecimentos.
- **1:1** Conversar com alguém individualmente e de coração terá provavelmente resultados mais positivos do que chamar a atenção de alguém num ambiente de grupo.
- **Incentive a empatia.** Proponha imaginar como são as coisas para a pessoa/o grupo que foi insultado. Estimule a adoção da perspectiva da outra pessoa/do grupo.
- **Crie um diálogo construtivo.** Tente não dar lições. Em vez disso, fale sobre como se sente quando ouve esses comentários.
- **Ouçá outras perspectivas.** Por mais desafiante que seja, a vontade de mostrar abertura a todas as partes pode pôr em risco a mesma reação dos outros.

DESAFIAR OS PRECONCEITOS REQUER PRÁTICA

É compreensível que sinta transtorno na sequência de microagressões e comentários ofensivos. Tente encenar diferentes cenários para conseguir responder no momento. Ter algumas frases bem ensaiadas à mão pode ajudar a falar quando é mais importante. Este guia fornece uma lista extensa de frases e respostas que pode utilizar. Eis alguns exemplos.

- **Não acho piada a isso. Parece-me racista.**
- **Qual é a piada disso?**
- **Vamos ter cuidado com as palavras. Aqui respeitamos todas as pessoas.**
- **Deixe-me dar-lhe uma ajuda...**
- **Como acha que o nosso/o seu/a nossa/a sua... se sentiria se ouvisse o que está a dizer/soubesse que está a chamar-lhe isso**
- **Não quero colocar a sua posição em causa, mas esse comentário deixa-me desconfortável.**
- **Pense no que acabou de dizer. Se está mesmo a falar a sério, temos de falar.**