

## 如何避免微歧视他人？ 如果发现微歧视情况，该如何应对？

### 自我教育

您有没有听人说过这样的话：“我不在乎种族”或“我不在乎他是黑人、白人还是紫色人种，我对每个人都一视同仁；我不关注肤色”？也许您自己也说过这些话。要明白，这些言语可能被视为微歧视。

### 什么是微歧视？

针对属于边缘化群体的个人，通过日常言语，以及身体或环境上有意或无意的轻视、冷落或侮辱，向其传递贬损或负面的信息。

### 什么是微歧视？

应对微歧视的第一步是，识别什么情况属于微歧视及其可能会传递什么信息。各种关系和情况的背景信息至关重要。以下是与微歧视相关的常见主题。

主题	微歧视的示例	传递的信息
<b>自己本地的异乡人</b> 当亚裔美国人、拉丁裔美国人以及其他长相或姓名与主流文化不同的人被认为出生于国外的時候。	<ul style="list-style-type: none"> <li>“你来自哪里，或者你在哪里出生的？”</li> <li>“你是什么人？你长得真有意思！”</li> <li>一个人让亚裔美国人或拉丁裔美国人用母语教其说话。</li> <li>“你的名字很拗口。”在剧组成员一次又一次地纠正自己的姓名之后，还是念错其姓名。不愿意仔细聆听并学习非英语姓名的发音。</li> </ul>	你在自己的国家永远是个外国人。  你的民族/种族身份使你充满异国色彩。
<b>智力归因</b> 根据种族/性别确定有色人种或女性的智力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>“你为你的种族争光了。”</li> <li>“哇！你怎么数学这么好了？”</li> <li>对亚洲人说：“你数学一定很好，能帮我解决这个问题吗？”</li> <li>对有色人种女性说：“我从没想到你会是一位科学家。”</li> </ul>	有色人种通常不如白人聪明。  所有亚洲人都很聪明，擅长数学/科学。  女性拥有强大的数学能力是不寻常的。
<b>不关注肤色</b> 通过言论表示白人不想或不需要承认种族。	<ul style="list-style-type: none"> <li>“我看着你时，并未关注肤色。”</li> <li>“只有一个种族，那就是人类。”</li> <li>“我不信种族。”</li> <li>质疑有色人种故事的可信度/有效性，否认有色人种的经历。</li> </ul>	要融入主流文化。否认有色人种的种族/民族经历和历史的重要性。  否认个人是种族/文化的存在。

<p><b>犯罪行为/假定犯罪身份</b> 基于种族，认为有色人种是危险的、有犯罪倾向或行为反常。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当黑人或拉丁裔美国人走近时，白人护住自己的钱包或检查钱包。</li> <li>一名店主在店里跟着一名有色人种顾客。</li> <li>某人为了避开有色人种而穿过马路。</li> <li>一名保安走过制片场地时，走近一名有色人种私人助理，询问其是否迷路了，认定此人正试图潜入其中一个片场。</li> </ul>	<p>你有犯罪倾向。</p> <p>你想要偷窃/你很穷，你不属于这里。</p> <p>你很危险。</p>
<p><b>否认个人种族歧视/性别歧视/异性恋主义</b> 通过言论否认偏见。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“我不是种族主义者。我有几个黑人朋友。”</li> <li>“身为女性，我知道你作为少数种族群体所经历的一切。”</li> <li>“嗯，我从没见过这种事。所以.....”</li> <li>对有色人种说：“你确定自己在店里被跟踪了吗？我简直不敢相信。”</li> </ul>	<p>因为我有有色人种朋友，我永远不会成为种族主义者。</p> <p>你的种族压迫和我的性别压迫没什么不同。我不可能是种族主义者。我和你一样。</p> <p>否认遭遇偏见的个人的亲身经历。</p>
<p><b>任人唯贤的迷思</b> 断言种族或性别在人生成功中不起作用，例如在获得机会和晋升方面</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“我相信最有资格的人应该得到这份工作。”</li> <li>“当然，即使他没做那么多贡献，也能得到这份工作，因为他是黑人！”</li> <li>“男性和女性有平等的机会取得成就。”</li> <li>“性别对我们的招聘没有影响。”</li> <li>“在这个社会上，只要足够努力，每个人都能成功。”</li> </ul>	<p>有色人种因其种族而得到额外优待，这不公平。</p> <p>竞争环境是平等的，所以如果女性不能取得成功，问题出在她们自己身上。</p> <p>有色人种懒惰和/或无能，需要更加努力地工作。</p>
<p><b>病态的文化价值观/沟通方式</b> 认为主流/白人文化的价值观和沟通方式是理想的/“正常的”。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>对亚裔美国人、拉丁裔美国人或美洲原住民说：“你怎么这么安静？我们想知道你的想法。多说点话吧。”“多说点。”</li> <li>问黑人：“你为什么一定要这么大声/好动？冷静点。”</li> <li>“为什么每次一提到种族问题，你就生气？”</li> <li>解雇提出种族/文化问题的人。</li> </ul>	<p>要融入主流文化。</p> <p>不要带着文化包袱。</p> <p>不允许有差异。</p>
<p><b>二等公民</b> 这种情况是指目标群体成员受到权力群体的差别对待；例如，为客户/员工提供比有色人种更好的待遇。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>误认为有色人种制片人是私人助理，要求其去取咖啡。</li> <li>因为某人的肤色而不想坐在其旁边。</li> <li>误认为女医生是护士。</li> <li>在商店柜台被忽视，而白人顾客却得到关注。</li> <li>说“你们这些人.....”</li> <li>一名剧组成员给另一位同事发邮件说，另一个人是“优秀的黑人制片人”。</li> <li>对盲人讲话时提高音量或语速放慢。</li> <li>在编剧室里，男性编剧比非男性编剧说话更有分量。</li> </ul>	<p>有色人种为白人服务。他们不可能有很高的职位。</p> <p>女性担任护士职位。</p> <p>白人客户比有色人种客户更受重视。</p> <p>你不属于这里。你低人一等。</p> <p>认定失能人士在身体和精神功能的各个方面都较弱。</p>

		非男性编剧的贡献不如男性编剧的贡献有价值。
<b>性别歧视者/种族主义者/异性恋主义者措辞</b> 排除或贬低有色人种、女性和LGBTQ 族群 群体的措辞	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 使用代词“他”来指代所有人。</li> <li>• 经常被某同事提醒“我们只是女性”。</li> <li>• 在填写入职表格时被迫选择是男性还是女性。</li> <li>• 针对婚姻状况只提供两个选项：已婚或单身。</li> <li>• 一名经常和女性朋友而不是男性朋友一起出去玩的异性恋男性被贴上了同性恋的标签。</li> </ul>	男性经历是普适的。  女性经历是可忽略的。  LGBTQ 族群 群体不被认可。 LGBTQ 族群 伙伴关系是可忽略的。  不符合男性刻板印象的男性是低等的。
<b>传统性别角色</b> 当传达对传统角色或刻板印象的期望时，就会产生偏见和刻板印象。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “你是女孩子，不必擅长数学。”</li> <li>• 一个人问一名女性的年龄，当听到这名女性 31 岁时，迅速看了看她的无名指。</li> <li>• 一名行政制片人问一名女演员是否计划要孩子。</li> <li>• 当知道一名女性原来是女同性恋时，表现出惊讶。</li> <li>• 给果断的女性部门主管贴上“女汉子”的标签，而将男性部门主管描述为“有魄力的领导”。</li> </ul>	女性在数学和科学方面的能力较差。  女性应该在生育年龄结婚，因为这是她们的主要职责。  强势的女人会不合乎常规。

**一起讨论、坦白承认、及时遏制**

**如果您无意中微歧视他人，该怎么办？**

我们都曾在某个时刻有意或无意说过一些伤人的话。如果这些言论带有种族歧视色彩，基于有偏见的假设和认知，我们就更必须能够认识到自己说了什么样的话及其所造成的伤害。

然后我们需要坦白承认！

**如果目睹了微歧视行为，该怎么办？**

大胆直言。一位专家建议参考她编写的表述列表，记住这三种策略。

- 要求进一步澄清：“你能详细说一下这是什么意思吗？”“你怎么会这样想呢？”
- 将意图与影响分开：“我知道你没有意识到这一点，但当你.....（言论/行为），这很伤人/无礼，因为.....相反，你可以.....（不同的语言或行为）。”
- 分享您自己的经历：“我注意到你.....（言论/行为）。我曾经也这样做过/说过，但后来我学会了.....”
- 承认言语背后的感受：“听起来你真的很沮丧/紧张/生气.....。”“我能理解，当你感到不被尊重时，会很难过。”

- 告诉他们，他们很聪明或善良，不会说这样的话：“放轻松。你很聪明，不会说出这么无知/无礼的话。”
- 呼吁遵守价值观和原则：“我知道你真的很在乎……这样做确实破坏了这些意图。”

## 如何避免微歧视他人？如果发现微歧视情况，该如何应对？

### 如果您遭遇微歧视，该怎么办？

请遵循以下指南，有效应对微歧视：

- **不要指责**。侧重于此类言论对您的影响/给您带来的感受。
- **澄清**。确保您正确地听到/理解了对方所说的话。要求澄清。
- **一对一**。一对一的真心沟通可能比在一群人面前大声说出来更实用。
- **激发同理心**。提议对方设想一下被侮辱的人/群体会是什么感受。鼓励从其他个人/群体的角度考虑问题。
- **开展建设性对话**。尽量不要说教，而是谈谈您听到这些言论时的感受。
- **倾听其他观点**。敞开心扉，听取各方意见。虽然这样做并不容易，但可以促进别人也同时倾听您的意见。

### 破解偏见需要实践

被微歧视和伤人的话弄得心烦意乱，这是可以理解的。

尝试针对不同的场景进行角色扮演，以便准备好即时作出应对之策。

掌握一些反复排练过的语句可以帮助您在最需要的时候勇敢直言。

此指南提供了大量您可以使用的语句和回答。以下是一些示例。

- **这对我来说并不好笑。这听起来像种族歧视。**
- **这个笑话有什么好笑的？**
- **我们说话要小心。我们尊重这里的所有人。**
- **我再进一步问一下……**
- **如果我们的/你的……听到你这么说/这么叫她/他，你觉得她/他……会作何感想**
- **我不想让你为难，但是你那么说让我觉得不舒服。**
- **想想你刚才说的话。如果你真的是这个意思，我们得谈谈。**