

我應如何避免做出微歧視舉動？身邊發生微歧視情形時，我應如何反應？

自我教育

您是否曾聽到別人說出類似這樣的話：「我看不出種族差異」或「我不在乎他膚色是黑、白還是紫色，我公平對待每個人；我是色盲」？也許您也說過這些話。但請了解，這些話都可視為微歧視。

什麼是微歧視？

日常生活中，無論有意或無意，針對目標對象的邊緣群體身分，做出口語、肢體或環境上帶有貶低或負面訊息的輕視、冷落或羞辱行為。

分辨微歧視及其所傳達的訊息

應對微歧視的第一步是找出什麼時候算是微歧視，以及其中所傳達的訊息。關聯性和情況的來龍去脈相當重要。以下是牽涉到微歧視的常見話題。

話題	微歧視例子	訊息
모국에서 외국인처럼 대우받는 것 아시아계 미국인, 라틴계 미국인 및 생김새가 다르거나 지배적인 문화와 다른 이름을 가진 사람들이 해외에서 태어났을 것이라는 추측。	<ul style="list-style-type: none"> 「你從哪裡來或你在哪生出？」 「你是什麼人？你的長相好特別！」 要求亞裔美國人或拉丁裔美國人教自己說他們的母語。 「你的名字好難發音。」在製作團隊成員一再糾正後，仍繼續以錯誤發音說他們的名字。不願意仔細聆聽或學習非英語系姓名的發音。 	你在自己的國家中永遠是個外國人。 你的民族/種族身分使你成為異族。
智力依屬關係 以種族/性別來認定有色人種或女性的智力。	<ul style="list-style-type: none"> 「你是你種族的驕傲。」 「哇！你數學是怎麼變得這麼好？」 對亞裔人士說：「你數學一定很好，可以幫我解這個問題嗎？」 對有色人種的女性說：「真想不到妳是一位科學家。」 	有色人種通常不如白人聰明。 所有亞裔人士都很聰明且擅長於數學/科學。 女性通常沒有很強的數學能力。
色盲 指出白人不想或不需要承認種族存在的論述。	<ul style="list-style-type: none"> 「我看著你時沒看到膚色差異。」 「世上只有一個種族，就是人類種族。」 「我不認為種族有差異。」 質疑有色人種生命故事的可信度/有效性，否認有色人種的經驗。 	融入主流文化。 否認有色人種在種族/民族經驗和歷史上的重要性。 否認人是不同種族/文化的產物。

<p>犯罪行為/罪犯身分假定 因為種族不同而假定有色人種很危險、會犯罪或異於常人。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 當黑人或拉丁裔人士靠近時，白人會緊抓著自己的錢包或皮夾。 商店老闆尾隨店裡有色人種的客人。 某人橫跨街道到另一邊，就只是為了避免遇到有色人種。 當一名保全走過工作室時 接近有色人種的製作助理，詢問他們/她/他是否迷路，並假設該人正試圖潛入其中一個。套。 	<p>你是罪犯。</p> <p>你要偷東西/你很窮，你不屬於這裡。</p> <p>你很危險。</p>
<p>否認個人的種族歧視/性別歧視/異性戀主義 否認偏見的論述。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「我沒有種族歧視，我有好幾位黑人朋友。」 「身為女人，我了解你身為種族弱勢的感受。」 「我從沒遇過這些事，所以...」 對有色人種說：「你確定你在店內有人尾隨你嗎？我不相信。」 	<p>我永遠不會是種族主義者，因為我有非白人的朋友。</p> <p>你的種族壓迫與我的性別壓迫並無差異。我不可能是種族主義者，我跟你一樣。</p> <p>否認別人遭受偏見對待的個人經歷。</p>
<p>菁英體制的迷思 宣稱種族和性別在人生成就 (例如機會和發展) 中無足輕重的論述。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「我相信最符合資格的人應取得這個工作。」 「當然是他獲得這個工作，雖然他沒有很多成就，但他是黑人！」 「男人和女人具有同等的發展機會。」 「我們的錄取標準與性別無關。」 「只要夠努力工作，這個社會中的每個人都會成功。」 	<p>有色人種因為種族關係可獲得額外且不公平的好處。</p> <p>競爭環境是公平的，如果女人無法達成目標，是他們自己的問題。</p> <p>有色人種懶惰且 (或) 能力不足，必須更努力工作。</p>
<p>將文化價值/溝通方式病態化 主流/白人文化的價值和溝通方式是理想/是「正常」的主張。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 對亞裔人士、拉丁裔人士或美國原住民說：「你為什麼這麼安靜？我們想知道你在想什麼，多說一點。」「講大聲一點。」 向黑人詢問：「為什麼你一定要這麼吵/好動？冷靜一點。」 在話題牽涉到種族時說：「為什麼你總是在生氣？」 忽略提及種族/文化的個人。 	<p>融入主流文化。</p> <p>放下你的文化包袱。</p> <p>這裡容不下差異。</p>
<p>次等公民 目標族群成員受到掌權族群的差別待遇，例如，客戶/員工的優待待遇高於有色人種。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 色彩製作人誤認為製作助理，要求去拿咖啡。 不想坐在某人旁邊，只因為對方的膚色不同。 女性醫師被誤認為護理師。 在商店櫃檯前遭到忽視，因為老闆只注意白人客戶。 說出：「你們這些人...」 團隊成員寄送電子郵件給另一位工作同事，其中稱另一人為「優秀的黑人製作人」。 	<p>有色人種要服務白人，他們不可能位居高位。</p> <p>照護職位由女性擔任。</p> <p>白人客戶是比有色人種更有價值的客戶。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 與盲人應對時提高音量或放慢說話速度。 在編劇室中，男性編劇打斷非男性編劇的話。 	<p>你不屬於這裡，你是下等人。</p> <p>身心障礙者被定義為身體及心智功能方面都比別人差。</p> <p>非男性編劇的貢獻價值比男性編劇的貢獻價值低。</p>
<p>性別歧視者/種族歧視者/異性戀主義者的語言</p> <p>排斥或貶低有色人種、女性和 LGBTQ+ 人士的詞彙。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 使用代詞「他」代表所有人。 不斷被同事提醒「我們只是女人」。 填寫入職表單時，被迫選擇「男性」或「女性」。 關係狀態只有兩個選項：已婚或未婚。 異性戀男性因為與女性朋友相處的時間勝過與男性朋友相處的時間，而被視為同性戀。 	<p>男性經驗全體適用。</p> <p>女性經驗可以忽略。</p> <p>LGBTQ+ 類別不受認可。</p> <p>LGBTQ+ 夥伴關係不被看見。</p> <p>不符合男性刻板印象的男性較為低等。</p>
<p>傳統性別角色</p> <p>對傳統角色或刻板印象有預期想法時，就會出現偏見和刻板印象。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「妳是女生，不必很懂數學。」 有人詢問女性的年齡，在聽到對方 31 歲時，快速地看了一眼她的無名指。 執行製片人詢問女演員是否打算 孩子們。 聽到具女性特質的女性是女同性戀時，表現出驚訝的樣子。 將極為自信的女性部門主管貼上「____」的標籤，但將狀態相同的男性描述為「有能力的領導者」。 	<p>女性較不擅長於數學和科學。</p> <p>女性應該在生育年齡期間結婚，因為這是她們的主要目標。</p> <p>女性太積極進取就是逾越本份。</p>

談論、承認、終止

如果不小心做出微歧視行為該怎麼辦？

有些時候，我們都會說出一些意有所指或無害的話。如果這些言論帶有種族歧視的意味，而且包含偏見的假設與認知，就應該更有能力釐清自己說了什麼、知道這些話語能帶來的傷害。

接下來必須勇於承認錯誤！

如果看到微歧視行為該怎麼做？

說出來。一位專家建議我們記下她備用言論清單中的三個技巧。

- 要求對方說得更清楚：「可以再詳細說明你的意思嗎？」「你為何有這樣的想法？」
- 將意圖與影響分開：「我知道你可能不了解，但當你...(言論/行為) 時，你會因為...而傷害/冒犯他人，然而，你可以...(不同的言論或行為)。」

- 分享自己的經驗：「我發現你...(言論/行為)，我以前也曾這麼做/說，但後來我了解到...」
- 認可言論背後感受：「聽起來你相當沮喪/緊張/生氣...。」「我可以理解你感到不受尊重時的氣惱。」
- 跟他們說，他們很聰明或很好，應該不會說這些事：「拜託，你這麼聰明，應該不會說這麼無禮/有攻擊性的話。」
- 訴諸價值和原則：「我知道你真的在乎...，這麼做真的會毀了這些意圖。」

我應如何避免做出微歧視舉動？身邊發生微歧視情形時，我應如何反應？

如果微歧視是針對你，你該怎麼做？

遵循以下指南，有效應對微歧視：

- **不要指責**。專注在該言論對你造成的影響/感受為何。
- **釐清**。確定你確實聽到/了解別人說的話。要求進一步說明。
- **1 對 1**。比起在眾人面前指責，誠摯的 1 對 1 交談較可能有進一步的了解。
- **激發同理心**。建議對方想像被攻擊者的處境。鼓勵對方以其他人/群體的角度思考。
- **展開有建設性的對話**。試著不要以訓斥的方式，而是談論你聽到這些言論當下的感受。
- **傾聽其他觀點**。雖然不容易，但敞開心胸傾聽各方意見，或許能阻止其他人做出相同的反應。

挑戰偏見練習

在聽到微歧視和傷人言論時感到不知所措是可理解的。試著以角色扮演的方式來模擬不同情況，您就可以在當下做出適當回應。將一些反覆練習的句子記下來，可幫助您在重要時刻說出來。本指南提供可供使用且廣泛的句子和回應清單。以下是一些例子。

- 我不覺得好笑。這聽起來有點種族歧視。
- 這個笑話哪裡好笑？
- 讓我們注意一下自己的用詞。我們尊重這裡的每個人。
- 讓我再說明一下...
- 你覺得當我們的/你的...聽到你這麼說/稱呼她/他，她/他會有什麼感受
- 我不想讓你難堪，但這些言論讓我感到不舒服。
- 請想想你剛才說的話，如果你的意思真是如此，那麼我們需要談談。