



玫瑰课堂之

对抗种族歧视 与自我保护策略

Combating Racism and Raising Awareness

第九-十讲

主讲人

李燕燕

第五章 种族主义及其诸多形式

Racial bias 种族偏颇

种族偏颇是指基于肤色，民族或种族的偏爱或歧视的认识或态度，决定我们如何看待该族群，其方式通常被认为是失公允的。认知偏颇可能发生在个人身上，组织或机构中并产生或负面或正面的结果。认知偏颇经常是无意识的，使人意识不到其偏颇的认知影响到了行为。所以潜意识的偏颇认知并不需要来自主观恶意。



第五章 种族主义及其诸多形式

Racial bias 种族偏颇

- ✓有意识的偏颇是我们认识到-我们知道我们有失偏颇，我们是有意识这样做。
- ✓有意识的偏颇就有可能是恶意的。
- ✓偏颇认知开能是表现为模式化和成见，一旦付诸行动就可能产生歧视。
- ✓“无论我自认为思想多么开放，多么有社会责任感，多么反种族主义，我仍然有需要检讨那些陈旧的，习得的不易察觉偏颇认知。我有责任每日自我深省自己是否有种族模式化，种族成见并最终导致歧视行为”



第五章 种族主义及其诸多形式

Origin of Canadian multiculturalism 加拿大多元文化的渊源

Microaggression 微歧视

微歧视是指日常的言语，行为或环境的轻视冷落，不管有意还是无意，导致在交流中对被污名化的和在文化上被边缘化的群体的不友善，贬损或负面的态度。这些经常都是对有色人种发出的带有侮辱性，有失尊严的和带有侮辱性的信息，并经常出自一些好意的没有意识到发出的信息具有怎样的潜藏意义的白种人。



第五章 种族主义及其诸多形式

Microaggression 微歧视

微歧视经常是非直接的，隐晦的，或非故意的，却能产生非常负面的影响，其中包括引起严重的健康后果，诸如饮食失调，抑郁和自身倾向。

“你是奥马尔的表姊妹吗？他也是孟加拉人。” “她不会指望我认识全市所有孟加拉人吧。”

“亚洲女人开车技术极差。但你是特例。”

“请整理好你的头发。这里是职场。”

“你是阿拉伯人，怎么会成基督徒了呢？”



第五章 种族主义及其诸多形式

Theme 议题

身处自己国家的外族人：假设亚裔和拉丁裔美国人出生于外国

智力归因：基于种族肤色断定一个人的智力

犯罪行为-犯罪状态假定：基于种族假定有色人种是危险的，涉罪的，或行为不正常的

否认个人种族主义：白人声明放弃种族主义偏颇

精英管理社会之谜：声称种族不影响个人在事业，晋升或教育方面的成功

病态化文化价值/交流方式：占主导地位的/白人文化的价值观和交流方式是完美的

二等公民：当给予白人客人高于有色人种的待遇时就产生了二等公民

环境微歧视：宏观层面的微歧视，更多地表现在系统性和环境中



第五章 种族主义及其诸多形式

微歧视

- “你来自哪里？”
- “你在哪里出生的？”
- “你英语说的挺好。”
- 有人请亚裔美国人用本族语音教他们几个单词
- “你为你的民族增光了。”
- “你口才真好。”
- 请一位亚裔帮忙解决数学或科学问题



第五章 种族主义及其诸多形式

Multiculturalism and the Charter 多元文化与宪章

- 当黑人或拉丁裔的靠近或路过时，白人男性或女性抓紧手袋或查看钱包
- 一名商店老板跟着一位有色人种顾客满商店转
- 当有有色人种的人在电梯里时，白人要等下一班

- “我不是种族主义者。我有好几个黑人朋友。”
- “作为女人，我知道少数民族都经历了什么”

- “我认为应聘用最合格的人。”
- “只要够努力，每个人都可以在这个社会中取得成功。”



第五章 种族主义及其诸多形式

Multiculturalism and the Charter 多元文化与宪章

- 质问一位黑人：“你干嘛这么高声大嗓的/这么夸张？安静点儿吧。”
 - 对亚裔或拉丁裔的人说：“你们为什么这么少言寡语的？我们想知道你们的想法。多张张嘴，多说说。”
 - 对在工作/学校环境中提出种族/文化方面事宜的人不予理会
-
- 误把有色人种的个人当成服务员
 - 有出租车司机越过有色人种乘客去接一位白人乘客
 - 因关注身后的白人顾客而受到慢待
 - “你们这种人....”



第五章 种族主义及其诸多形式

- 以上流社会异性恋男性命名所有建筑的学院或大学
- 以白人为主导而不反映有色人种代表性的电视节目和电影
- 有色人种社区的公立学校过度拥挤
- 有色人种社区过多的酒品店



第五章 种族主义及其诸多形式

Message 信息

- 你不是美国人。
- 你是外国人。
- 有色人种通常不如白人有智慧。
- 你们这一族人中像你这样聪明的人不多见。
- 亚洲人都聪明，数学/科学都好。
- 你就是个罪犯。
- 你要偷盗/你穷/你没有归属/你具危险性
- 我因为有色人种的朋友而对种族问题有免疫力。
- 你们的种族压迫与我的性别压迫毫无区别。我不可能是种族主义者。你我是一样的。
- 有色人种因其种族而得到额外的不公平的利益。
- 有色人种懒惰并/或能力不足，需要更加努力地工作。



第五章 种族主义及其诸多形式

Message 信息

- 融入主流文化
- 丢掉你的文化包袱
- 有色人种是白种人的仆从。他们不可能占得高阶职位。
- 你可能会找麻烦和/或在危险地区行车。
- 白人顾客比有色人种顾客更有价值。
- 你无归属。你就是个弱小的存在。



第五章 种族主义及其诸多形式

How to respond to microaggressions 如何应对微歧视

以下表格列出了最常见的微歧视形式和可行性应对方法。

Microaggressions 微歧视

- “我们为什么要为我们没有做过的事情买单？”
- “这是针对白人的种族歧视。”
- “这不是我们干的。”
- “他们因为多元性才被雇佣。”



第五章 种族主义及其诸多形式

Microaggressions 微歧视

- “你从哪里来的？”
- “我想我什么也不必多说了。”
- “每个人都有权利拥有自己的观点。”
- “从哪儿来回哪儿去。”
- “我不想谈论种族主义问题。”
- “我没法改变自己的肤色。”
- “有色人种也是支持的，所以这不能是种族主义的。”
- “对一个亚裔餐厅，这价格太贵了。”



第五章 种族主义及其诸多形式

Responses 应对方法

- 每一个人都应在和解修好的过程中发挥自己的作用，无论他们是否直接参与了对原住民的暴行。如果你居住在加拿大而且不是原住民，那你就是一名受益于殖民主义的移民，就对和解修好有责任。
- 反向种族主义是无根据的错误观点，因为忽略了有关的个人与群体之间的权力与特权的力量。
- 这里是加拿大。殖民主义，种族主义，伊斯兰恐惧症，同性恋恐惧症，反犹太主义，反亚裔情绪，种族诽谤，仇恨攻击一直都存在，今天还在继续压迫被边缘化的人群。
- 没有不合格的人被录用。公司努力寻找面试有色人种是重要的反种族主义的行为，有助于拆解系统性种族主义和促成公平的职场环境。



第五章 种族主义及其诸多形式

Responses 应对方法

- 问别人从哪儿来是在假设这个人不是加拿大人，尽管许多情况下被问及是出生在加拿大的人。
- 你可以说的有很多，但不能容忍种族歧视的言论。
- 种族主义歧视是一个观点问题。大家可以有不同的观点，只要这些观点不会在行动上伤害或压迫别人。我们所讨论的不是你是否喜欢在披萨上放凤梨，而是非常真实的种族主义观点和系统是如何使一些群体中的人生存的更加艰难。
- 对人说“从哪儿来回哪儿去”是在宣称他们不属于这里，即便是他们出生在这里或在这里生活了数十年。



第五章 种族主义及其诸多形式

Responses 应对方法

如果我们不就反种族主义进行艰难的对话，我们就是在允许种族主义永久持续下去。

- 是白种人就意味着你已经得益于压迫非白裔种族的体系。你如果拒绝为反种族歧视和不公平做出努力，你就是在帮助种族主义和不公的永久存续。
- 仅仅因为有色人种参与某些事物，并不能自动免除它和他们的种族主义责任。种族创伤和种族特权不是相互排斥的。你可能感受到种族歧视同时也在歧视别人。
- 围绕着食品的话题有许多种族主义的实例，从受文化欣赏的菜品到为什么有些食材只有受到白人主厨或白人美食作家的首肯后才会被接受。另外一种形式是通过一句随意的评论，你在亚裔餐厅里就餐经历也许“太贵了” ---特别是在中餐馆。



Combatting Racism



Combatting Racism

Combatting Racism

Combatting Racism

Combatting Racism

Combatting Racism

Combatting Racism

感谢参与

主讲人

李燕燕

Combatting Racism

Combatting Racism

Combatting Racism