

ДРУЖНІ, МУЛЬТИКУЛЬТУРНІ РОБОЧІ МІСЦЯ

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДЛЯ ТРЕНЕРІВ, МЕНЕДЖЕРОК,
ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У ВІДДІЛАХ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ
ТА ПРОФСПІЛКОВИХ ЛІДЕРОК І ЛІДЕРІВ.

Модуль II

УСПІШНЕ СОЮЗНИЦТВО

Від мікроагресії до мікроафірмації



ПРО МІКРОАГРЕСІЇ



Невеликі, але болісні удари

Одними із проявів дискримінації, а також її рушійною силою є так звані **мікроагресії**. Мікроагресії - це всі дрібні, поодинокі і часто такі, що вважаються нешкідливими дії, які, незважаючи на свою, здавалося б, невинну форму, виражають відразу, ворожість, презирство або просто поблажливе чи негативне ставлення до якоїсь людини чи групи людей.

Мікроагресії найчастіше є **несвідомими**, і їхнім наміром не обов'язково є заподіяння шкоди або образу інших. Однак, оскільки вони містять приховані сигнали про наші переконання, ставлення або упередження, то призводять до того, що люди можуть відчувати себе некомфортно.

Сила мікроагресій полягає в їх **повторюваності**. Якщо один жарт або уїдливе зауваження можна пропустити повз вуха, то щоденний контакт з такою поведінкою створює відчуття відчуженості і загрози.

Приклади мікроагресій

- **«невинні» жарти і коментарі, що базуються на стереотипах та упередженнях** (наприклад, «про бабу за кермом»),
- **звертатися на ім'я до окремих осіб (жінок, мігрантів), тоді як до інших ми використовуємо назву посади або вчене звання** (*пане керівнику, пане професоре*),
- **перебивати інших під час зустрічей і/або не давати їм можливості висловитись** (зокрема, коли ми робимо це по відношенню до однієї людини або групи людей),
- **постійно «забувати» про когось** під час передавання важливої інформації або запрошення на зустріч,
- **автоматичне закріплення адміністративних або обслуговуючих функцій за жінками і/або мігрантами** (як у наведеному раніше прикладі про засідання правління).

Чому мікроагресії такі небезпечні?

Руйнівна сила мікроагресій обумовлена тим, що:

- вони часто **сприймаються як кумедні** - більшість людей не бачить у них нічого поганого (переважно тому, що вони їх не стосуються), а їхні автори та авторки часто «винагороджуються» (сміхом, увагою тощо),
- **вони «заразні»**, і їх використання може швидко стати нормою в даній організації чи колективі,
- поодинокі часто **здаються не вартими реагування**, але відсутність належної реакції призводить до їх посилення,
- людям, які намагаються захиститися від мікроагресій, часто **дорікають у підвищеній чутливості, відсутності почуття гумору** або надмірній «політкоректності»

ЩО ТАКЕ СОЮЗНИЦТВО?



Ми всі маємо вплив!

Ми всі маємо вплив на те, чи стануть наші організації та спільноти дружніми до мігрантів і мігранток. Навіть якщо ви не берете участі у створенні політики компанії і не обіймаєте керівної посади, то значною мірою **від вас залежить, як у вашому колективі почуватимуться співробітники та співробітниці з інших культурних середовищ.** Зрештою, саме щоденна взаємодія з людьми з нашого колективу є нашим основним досвідом організаційної культури.

Якщо нас оточують **відкриті, доброзичливі і помічні** люди, то нам буде простіше акліматизуватися, а кризові чи стресові ситуації буде легше пережити. З іншого боку, навіть найкращі організаційні політики і процедури не зможуть компенсувати відсутність доброзичливості на цьому першому, колективному фронті взаємодії.

Що таке мудре союзництво, а що ні?

Союзництво - це здійснення дій, спрямованих на **підтримку соціальної групи, якій загрожує нерівність і до якої ми самі не належимо**. Союзниці і союзники, як правило, знаходяться в кращому становищі, ніж люди з груп, які вони підтримують. Вони певним чином наділені привілеями, і **привілеї ці використовують, щоб ефективно підтримувати інших**.

Союзництво - **це повернення сили, відібраної нерівним ставленням**. Водночас варто пам'ятати, що надмірна підтримка аніскільки не допомагає, а надмірний захист легко перетворюється на протекцію. Про це знає кожен, кому доводилося мати справу з тіткою чи дідусем, які проявляють надмірну опіку.

Союзництво - це **підтримка, а не виконання роботи за когось**; посилення чийогось голосу, а не висловлювання від чийогось імені; надання простору іншим, а не захоплення його.

Не так багато треба зусиль, щоб підняти комусь настрій

На наступних слайдах ми представляємо п'ять простих підказок про те, як, доклавши трохи зусиль, можна змінити свою повсякденну поведінку і стати більш ефективною союзницею чи союзником. Ось ці підказки:

- 1. ВИСЛУХАЙТЕ І ПОЧУЙТЕ**
- 2. ЗВЕРТАЙТЕ УВАГУ НА ТЕ, ЩО ВИ ГОВОРИТЕ**
- 3. ВИКОРИСТОВУЙТЕ МІКРОАФІРМАЦІЇ**
- 4. ДАВАЙТЕ ПРОСТІР**
- 5. РЕАГУЙТЕ**

5 ПРАВИЛ МУДРОГО СОЮЗНИЦТВА



Вислухайте і почуйте

Слухати - це, мабуть, найважливіша навичка не лише для союзників, але й для будь-кого, хто дбає про хороші стосунки, ефективну співпрацю або успішне лідерство.

Уважне, емпатичне слухання, **без перебивання, надмірної інтерпретації, настирливих запитань, непроханих порад чи настанов** - це перший крок до справжнього розуміння ситуації людей, які стикаються з нерівним ставленням. Це також єдиний спосіб **дізнатися про потреби** осіб, благополуччя яких нам не байдуже. Знаючи потреби, ми, в свою чергу, зможемо спланувати належні заходи з допомоги.

Слухання - це також перший крок до **ефективного і неманіпулятивного впливу на інших**. Щоб переконати когось змінити свою поведінку, наприклад, утриматися від образливих коментарів, ми повинні почати зі спокійної розмови і вислухати мотиви, які стоять за такою поведінкою.

Звертайте увагу на те, що ви говорите

Як ми вже знаємо з розділу про мікроагресії, **слова можуть завдавати болю**. «Очищення» своєї мови можна почати з впровадження в життя кількох простих правил:

- **Смійтеся так, щоб усім було смішно.** У світі існує так багато жартів, що навіть якщо ми утримаємося від расистських чи сексистських, все одно буде над чим посміятися!
- **Утримайтесь від коментарів, які поширюють стереотипи та упередження.** Не використовуйте перебільшень та узагальнень на кшталт *«Тому що у вас, на Україні, так...»*. Не кажіть людині іншої національності, що це чудово, що вона так багато досягла і стала керівником. Не кажіть колезі, що він чудово дає собі раду з дітьми, як для чоловіка. Так само як і співробітниці, що вона чудово водить машину, як для жінки. Такі коментарі, навіть якщо вони є позитивними, містять стереотипи, поширюють їх і, по суті, є абсолютно неприємними.

Звертайте увагу на те, що ви говорите

- **Викиньте зі словника вирази, які ображають національні, етнічні чи культурні групи.** Зверніть увагу - не вам вирішувати, що є чи не є образливим. Якщо людина з дискримінованої групи і/або її союзники кажуть вам, що якийсь вираз є недоречним - значить, так воно і є.
- **Використовуйте тактовне і рівноправне спілкування, тобто слова та вирази, які підкреслюють рівність і повагу до різних груп.** Прикладом такої мовної практики є використання фемінітивів або «жіночих закінчень». Важливим уроком тактовного спілкування стала також дата 24.02.2022. Тоді ми дізналися, по-перше, що Україна, як незалежна держава, заслуговує на те, щоб говорити «в Україні», а не «на Україні». Ми також усвідомили різницю між виразами «збройний конфлікт в Україні» і «збройний напад Росії на Україну».

Звертайте увагу на те, що ви говорите

- **Ставтеся до кожного з однаковою повагою.** Якщо на зустрічі ви звертаєтесь один до одного офіційно, використовуючи звертання «пан/пані», прізвищ і/або назви посад, звертайтеся до всіх присутніх однаково, незалежно від ступеня прив'язаності, посади, статі чи віку окремих осіб. Зокрема, слідкуйте за тим, щоб не звертатися до людей з груп, які зазнають дискримінації, у надто фамільярній, зменшувальній або безособовій манері.
- **Не перебивайте, не ігноруйте і не применшуйте позицію жодної людини,** яка бере участь у зустрічі. Зокрема, слідкуйте за тим, щоб не применшувати роль людей з груп, які зазнають дискримінації.

Використовуйте мікрофірмації

Ми вже згадували про мікроагресії, тобто дрібні, індивідуальні вчинки, які, незважаючи на свою вдавану невинність, посилюють стереотипи і завдають болю. На щастя, існують також мікрофірмації або **невеличкі, прості жести, які можуть прикрасити чийсь день і покращити самопочуття.**

Мікрофірмації включають в себе всі слова, жести і вчинки, які дають зрозуміти іншій людині, що: **я бачу, чую, розумію, поважаю, ціную.**

Такою підтримкою може бути звичайний погляд, посмішка, сердечне привітання чи прощання.

Використовуйте мікрофірмації

Інші приклади мікрофірмацій, які ми можемо використовувати щодня на роботі:

- давати комусь знати, що **ми цінуємо і/або захоплюємося** результатами чиеїсь роботи,
- **висловлення подяки** наприклад, за надану допомогу, участь або за цінне зауваження, висловлене на зустрічі,
- **пропозиція підтримки комусь** у ненав'язливий, партнерський спосіб,
- **вислуховування когось** як рекомендує Селеста Хедлі,
- запрошення когось сісти за **один стіл** за обідом,
- **вираження зацікавленості** до іншої людини тощо.

Давайте простір

Серйозною проблемою для людей, які зазнають дискримінації, є те, що **їхній голос часто не береться до уваги в дискусії**, навіть якщо вона безпосередньо стосується їх. Достатньо побіжного огляду теле- чи радіодебатів, щоб помітити, що досі існують програми, в яких проблему дискримінації жінок обговорюють переважно чоловіки, а ситуацію біженців - лише поляки, яким ніколи не доводилося думати про втечу з рідної країни.

Подібні ситуації трапляються на наших підприємствах і в приватному просторі. Ось чому дуже важливим заходом підтримки є запрошення людей, які зазнали дискримінації, до дискусій, дебатів і органів, що приймають рішення та проводять консультації. Надання простору, крім того, є ще **одним прикладом ситуації, в якій слухати краще, ніж говорити, а давати іншим простір для дій краще, ніж діяти.**

Давайте простір

Варто також пам'ятати, що особам з вразливих груп, слід надавати слово не лише тоді, коли ми говоримо про дискримінацію, але й **щоразу, коли ми порушуємо тему, важливу для усіх працівників**. Тільки таким чином ми зможемо врахувати потреби всіх груп у всіх підрозділах організації і тільки так ми зможемо ефективно протидіяти нерівності.

Надавати простір ми можемо також **під час щоденних зустрічей і взаємодії**. Як уже згадувалося, люди з вразливих груп часто стикаються з тим, що їх перебивають або не дають висловитись. Побачивши, що це відбувається у вашому просторі, **ви можете «віддати» свій простір такій людині**, сказавши, наприклад: *«Наталіє, мені цікаво дізнатися твою думку з цього приводу.»* або *«Зачекайте, у Сергія була цікава ідея, я хотів би дослухати її до кінця.»*

Реагуйте

Мікроагресії та інші дискримінаційні дії процвітають на наших підприємствах, тому що ми все ще дуже **потураємо їм**. Щоб розірвати це замкнене коло, варто реагувати на прояви дискримінації серед оточуючих. Як працівники та працівниці, ми маємо особливий вплив на відсіювання мікроагресій, описаних вище. По-перше, тому що ми часто стаємо їхніми безпосередніми свідками. По-друге, **роль третьої сторони в цьому випадку є вирішальною і не може бути переоцінена**.

Особа, яку принизили «жартом» або яка стала жертвою сексистського/расистського коментаря, як правило, втрачає самовладання. У цей момент у неї може не виявитися ні сил, ні положення, щоб захистити себе. І з цього моменту у гру входять спостерігачі і спостерігачки. **Наше завдання - звернути увагу на неприйнятність описаної поведінки і не допустити загострення ситуації** (як відомо, «гидкі» жарти можуть бути дуже заразними).

Реагуйте

Звичайно, реагування на дискримінацію не завжди є простим. Труднощі або опір ми відчуємо особливо тоді, коли винуватцем мікроагресії є керівник або інша людина з непоступливим характером або зі схильністю до агресії. Проте, навіть у такій ситуації ми не є безпорадними. Безпечнішою за пряму форму реагування в такому випадку може бути **спроба відвернути увагу від потерпілої особи** наприклад, повернувшись до основної теми розмови.

Якщо ж, у нас немає можливості відреагувати негайно, ми завжди можемо **підійти до скривдженої особи після зустрічі**, підтримати її, показати, що ми на її боці, запропонувати їй поспілкуватися тощо.

І не варто також забувати, що кожен великий роботодавець повинен мати **розроблені процедури протидії дискримінації**, що включають, зокрема, порядок повідомлення про порушення і порядок їх розгляду. Спробуємо скористатися ними.

ВИСНОВОК



Варто запам'ятати!

- ✓ **Ми всі маємо вплив** на те, чи будуть наші організації дружніми до мігрантів і мігранток.
- ✓ **Союзниттво - це повернення сили, відібраної нерівним ставленням.**
- ✓ **Союзниттво- це підтримка, але не виконання роботи за когось, турбота, але не надмірна опіка.**
- ✓ **Успішне союзниттво вимагає роботи над собою, смирення і справжньої, емпатійної участі.**
- ✓ **Щоденне союзниттво - це невеликі, прості жести, які мають велике значення.**
- ✓ **Ключем до мудрої підтримки інших є ефективне спілкування: вміння слухати і уважність до слів.**
- ✓ **Союзниттво - це також використання мікрофірмацій, надання простору та реагування на порушення.**

Матеріал підготовлено в рамках проекту *«Посилення потенціалу діяльності для гідної праці в соціальному діалозі: 2023-2024 р.»*, що реалізується Міжорганізаційною самоврядною незалежною профспілкою працівників СМС Poland Sp. z o. o. і компаній, та Загальнопольським конвентом агентств праці. Проект реалізується за підтримки Норвегії через Норвезькі фонди 2014-2021 р. в рамках програми «Соціальний діалог – гідна праця».

