

**O scrisoare deschisă pentru bărbații din
Mișcare. Taci din gură! Sau, cum să ne
purtăm mai bine în ședințe**

Dan Spalding

2008

Cuprins

Introducere	4
Cui îi pasă de ședințe?	5
Nu e vorba doar de cât de des vorbim, ci și de cum și când vorbim	6
Dar nu pot fi sexist – sunt un hippie!	7
Așadar să tăcem naibii din gură!	8
Ce altceva putem face?	9
Soluția	10
Dar nu pot lăsa o fată să facă asta – adică, eu sunt singurul care știe cum se face	11

În ciuda măștii pe care o purtam, rosteam deseori tirania puterii. Prima mea datorie a fost sa îmi cultiv o liniște revoluționară. Subcomandantul Marcos

Introducere

A fi un activist sau o activistă în ziua de azi înseamnă a lupta pentru mii de lucruri diferite – drepturile populațiilor indigene, pădurile tropicale, responsabilitatea corporațiilor etc. În ciuda acestei diversități, pare că există totuși un soi de consens asupra tipului de societate pe care vrem să o creem. Aceasta e o societate care nu e bazată pe supremația rasei albe, exploatare de clasă sau patriarhalism.

Acest eseu este despre cum se poartă bărbații în ședințe. În mare parte, este despre cum ne purtăm rău, dar sunt incluse și sugestii despre cum să ne purtăm mai bine. Bărbații din Mișcare reproduc patriarhalismul în cadrul acesteia, și câștigă de pe urma acestui lucru. Prin „patriarhalism” înțeleg un sistem de valori, comportamente și relații care acordă o putere mai mare bărbaților. Acest sistem se bazează pe dominație, pe autoritate și ostilitate. Prin „Mișcare” înțeleg mișcarea împotriva globalizării corporatiste din SUA, din care fac parte. (...)

Cui îi pasă de ședințe?

Bună întrebare. Majoritatea ședințelor organizațiilor cât de cât mari (cu mai mult de trei zeci de membri) la care am participat, nu au însemnat mare lucru. Adevărata muncă – cercetarea, implicarea altor persoane, organizarea de proteste și acțiuni, strângerea de fonduri, aspectele de comunicare și mass media – se face de regulă de către grupuri mici sau de indivizi. Ședințele nu sunt decât despre multă vorbă lungă, nu-i așa?

Ei bine, da și nu. În cel mai rău caz, ședințele îi fac pe mulți să vină laolaltă și să discute despre tot ceea ce s-a făcut, tot ceea ce se petrece în acel moment, și tot ceea ce încă mai trebuie făcut. Aceste întâlniri tind să divagheze mult. Responsabilitățile nu sunt delegate în mod clar, deciziile nu sunt făcute transparent, iar organizația nu este mai focusată după decât în prealabil. În același timp, apar certuri înflăcărâte despre lucruri aparent triviale, sau critici dureroase la adresa unor indivizi. Dar acele critici și certuri nu duc la mare lucru în final.

Pe de altă parte, o ședință bună e cu totul altceva. Cu auto-facilitare bună și cu o persoană care să faciliteze bine (sau două, sau trei...), toată lumea contribuie la întâlnire, fără ca cineva anume să preia controlul. Oamenii fac critici constructive și încearcă să încorporeze problemele ridicate în propunerile lor. Și cum fiecare ajunge să contribuie cu ideile proprii în procesul de luare de decizii, aceste decizii nu sunt doar cele mai bune posibile, ci în același timp și cele în care oamenii sunt cel mai implicați. Cum fiecare simte că deciziile sunt influențate de propria părere, oamenii își vor asuma mai multă responsabilitate.

Dacă sunteți serioși în privința folosirii consensului, trebuie să vă pese de aceste ședințe. Ele constituie singurul loc în care un grup poate decide în mod democratic ce și cum să acționeze. Alternativa e un grup informal al celor mai influenți și puternici membri (cei care de regulă domină discuțiile) care iau deciziile importante.

Nu e vorba doar de cât de des vorbim, ci și de cum și când vorbim

Luarea deciziilor prin consens este un model al societății în care am vrea să trăim, și un instrument pe care îl folosim ca să ne îndeplinim acest vis. Bărbații domină deseori acest proces, în dauna restului persoanelor prezente. Gândiți-va la bărbatul care:

- Vorbește primul, mult, tare, și des
- Își oferă părerea imediat atunci când cineva face o propunere, întreabă ceva, sau atunci când discuția stagnează
- Vorbește cu prea multă autoritate – „de fapt, lucrurile stau în felul următor...”
- Nu e în stare să modifice o propunere sau o idee cu care nu e de acord, ci o critică și o distruge în schimb
- Se strâmbă și face diverse fețe când cineva spune ceva cu care el nu e de acord
- Reformulează tot ce spune o femeie – „cred că ce vrea Maria să spună de fapt e ...”
- Face o propunere, apoi răspunde la fiecare întrebare și critică a acesteia, vorbind astfel la fel de des ca toți ceilalți împreună (acest bărbat ajunge deseori să fie moderator)

și nu mă porniți să vorbesc despre moderatorul rău care

- Se pune mereu pe el însuși pe primul loc, pentru că poate.
- Cumva nu reușește să vadă niciodată mâinile ridicate ale femeilor care vor să vorbească, și nici nu încurajează vreodată femeile care nu au vorbit

Rareori se întâmplă să fie doar un singur bărbat care prezintă aceste simptome. De regulă sunt doi sau trei care concurează pentru toate cele de mai sus. Dar rezultatul este același: cine nu poate (sau nu vrea) să concureze în aceste condiții – să vorbească mult, întâi, tare și des – rămâne pe dinafară.

Acestea sunt rezultate ale felului în care societatea ne programează. Aproape nici un bărbat nu e în stare să se ridice cu adevărat la nivelul standardelor de masculinitate ale culturii noastre. Iar standardele pentru femei sunt la fel de ridicole. Într-o oarecare măsură, suferim toți în mod egal. Din acest motiv ne străduim și tindem către o lume în care aceste standarde – care nu fac decât să ne divizeze și să îi sprijine pe cei la putere – să fie distruse.

Pe de altă parte, aceste standarde servesc spre a-i susține pe cei care se apropie cel mai mult de ele. Cu siguranță, totii avem de pierdut când câțiva bărbați domină o ședință. Dar acești bărbați sunt cei care iau deciziile, primesc laude pentru munca tuturor celorlalți, și în final se simt mult mai încrezători și inspirați.

Dar nu pot fi sexist – sunt un hippie!

Ba da, poți fi! Ironia e că poți face toate lucrurile din lista de mai sus chiar dacă nu te încadrezi în stereotipul bărbatului mare și puternic. Am văzut hipioți, bărbați care pot fi descriși ca feminini, bărbați queer, și alții care în multe aspecte nu se conformează standardelor, fiind foarte conformiști când e vorba de a domina discuțiile. Un hippie poate vorbi încet și folosi jargon hipiot, și cu toate acestea să fie vocea autorității și să întrerupă femeia care vorbește înaintea lui. Un bărbat care ar trece drept feminin tot e în stare să facă fețe-fețe atunci când cineva pentru care nu are respect spune ceva cu care el nu e de acord, și prin asta să reducă la tăcere pe acea persoană; același bărbat poate la fel de bine să se victimizeze de fiecare dată când cineva îi critică propunerile.

Așadar să tăcem naibii din gură!

Ce e de făcut? Am o idee simplă care se numește „să tăcem naibii din gură”. Funcționează în felul următor: de fiecare dată când cineva...

- Spune ceva care ți se pare irelevant
- Pune o întrebare (aparent) evidentă
- Îți critică propunerea sau te contrazice
- Face o propunere
- Întreabă ceva, sau...
- Cere mai multe informații deoarece discuția stagnează pentru un moment...

Taci din gură! E într-adevar un proces radical, dar cred că ți-ar plăcea.

Încă din copilărie am fost educat de părinții mei și de fiecare profesor din școală să pretind să mi se acorde cu cât mai multă atenție e posibil. În clasă vorbeam aproape cel mai des. În mod surprinzător, unii profesori erau enervați de acest lucru. Dar deși mă sfătuiau să ridic mâna înainte de a vorbi, nu mi-au cerut niciodată să vorbesc mai puțin sau să ascult mai mult. Drept rezultat, am primit probabil mai multa atenție de la profesorii din școală decât mulți alți colegi.

Ce altceva putem face?

Din fericire pentru noi, a fi bărbat ne dă multă autoritate, într-un sens care poate fi deasemenea pozitiv. La fel cum persoanele de culoare sunt mereu acuzate de egoism atunci când acuză comportamente rasiste, femeile sunt deseori acuzate că sunt isterice („*bitchy*”) când acuză comportamente patriarhale.

Ce înseamnă aceste lucruri pentru noi? În primul rând, tăcem din gură. Pentru mine, în școală, asta a fost ușor. Mi-am făcut un obicei de a nu vorbi mai mult de două ori într-un curs de 50 de minute. Surpriză! Aproape de fiecare dată când aș fi putut vorbi, altcineva spunea exact același lucru, sau ceva mai deștept. Era frustrant când era alt bărbat enervant care vorbea în locul meu, dar cel puțin nu mai eram eu printre singurii doi oameni care vorbeau cel mai des.

Problema e că sala de clasă e făcută să aibă o singură persoană în frunte, și această persoană nu e cineva dintre studenți. Chiar dacă există comportamente problematice în clasă, nu există destul spațiu pentru ele, nu sunt încurajate și sunt de cele mai multe ori penalizate de către profesor / profesoară.

Frumusețea consensului stă în facilitare. Nu numai că ne putem facilita / modera pe noi înșiși, dar o putem face și între noi. Aceasta este de regulă sarcina persoanei alese să modereze. Dar atunci când această persoană ignoră comportamentele problematice, sau chiar le afișează, e ușor pentru ceilalți/celelalte din grup să facă moderație de gherilă.

Uneori e ușor, și trebuie doar să arătăm persoanele care au mâinile ridicate, dar sunt cumva omise de facilitator, sau să sugerăm metode prin care să fie implicată toată lumea. Dar de obicei nu e atât de ușor. Cu cât mai rele sunt obiceiurile într-un grup, cu atât mai de la sine înțelese vor părea comportamentele problematice. Și de cele mai multe ori vei primi priviri iritate de la cei pe care îi mustri, dacă nu chiar o admonestare verbală. În final, nu e bineînțeles treaba persoanelor cele mai oprimate de comportamentele patriarhale să denunțe aceste comportamente. Aici intrăm noi. Cel puțin în primă fază, bărbaților li se acordă mai mult respect atunci când denunță comportamente de acest gen.

Problema e că trebuie să facem aceste atrageri de atenție într-un mod constructiv. E foarte lesne să denunțăm oamenii în feluri jignitoare și autoritare, și prin asta să distrăm pe toată lumea cu ironia noastră neintenționată, dar în același timp să facem exact ce nu vrem ca alții să facă. Atunci când denunțăm oamenii într-un mod care rănește în loc să fie constructiv, nu facem altceva decât să descurajăm pe cei/cele mai tăcuți/tăcute de a participa la discuții.

Soluția

Așadar, să atragem atenția asupra comportamentelor patriarhale, dar să încercăm să nu fim prea personali. Dacă ceea ce spune persoana în cauza nu e prea atroce, trebuie să așteptăm până ce persoana termină de zis ce are de zis, și apoi să ne spunem părerea cum că oamenii ar trebui să considere a tăcea dacă tocmai au vorbit. Și dacă cineva pare enervat de faptul că a fost criticat (și bărbații albi știu să îți comunice destul de ușor că sunt enervați), să încercăm să discutăm cu această persoană după ce ședința s-a încheiat. Nu ia de obicei mult timp să calmăm spiritele prea încinse.

Din păcate, ia la fel de puțin timp ca aceleași persoane să facă aceleași lucruri la următoarea întâlnire.

Așa că în timp ce o parte a răspunsului constă în auto-moderare și moderarea celorlalți, o altă parte constă în a acorda fiecăruia cele necesare pentru a-și revendica locul cuvenit în ședințe. Asta presupune discuții frecvente pentru activiștii / activistele noi și experimentați(e) despre cum ar trebui să funcționeze consensul. Presupune de asemenea explicarea procedurilor formale ale consensului în timpul ședințelor. Atunci când oamenii presupun că toată lumea e familiară cu procedurile, cele (cei) cu mai puțină încredere de sine (dar care totuși au idei bune) vor fi primele care să renunțe să vorbească în întâlniri. În același timp, vor fi mulți oameni care pretind că știu procedeele, dar nu le respectă. Vă las pe voi să ghiciți care e distribuția de gen a acestor grupuri.

Un alt aspect crucial e de a vorbi cu oamenii în afara ședințelor. E foarte important să vorbim sincer: știu că îți pasă de grupul nostru, dar se pare că în discuții vorbești de sus cu oricine nu e de acord cu tine, și deasemenea întrerupi oamenii foarte mult, și asta îngreunează participarea celorlalți. Și trebuie să fim deschiși și să ascultăm perspectiva celuilalt. În mod ideal, lucrurile se pot rezolva la acest nivel, și problema nu trebuie adusă în fața întregului grup.

Dar totuși e o idee bună să găsim o structură care să adreseze modul în care oamenii se comportă problematic în întâlniri, care să permită oamenilor să verifice constant felul în care simt că merg lucrurile. Deasemenea, acest lucru ușurează mult criticile constructive din partea oamenilor care de regulă nu ar critica pe alții. Această structură poate însemna de exemplu ca la fiecare două luni grupul să aibă o întâlnire în care să se discute procesul de luare al deciziilor prin consens, unde atenția să fie îndreptată asupra felului în care oamenii se comportă în întâlniri, grupuri de lucru etc.

În final, o parte a soluției e de a reflecta constant asupra felului în care noi, ca bărbați, tindem să dominăm și să controlăm lumea din jurul nostru. Această tendință imi pare foarte aparentă în ședințe, și tot acolo mi se pare că e cel mai ușor de adresat. Acesta e un proces continuu. Trebuie să citim și să vorbim mereu despre asta, să întrebăm pe alții cum fac față acestor probleme, să gândim și să punem în practică soluții creative și eficiente. Dar indiferent în ce direcție o ducem, cred că lupta începe mereu prin a tăcea naibii din gură.

Ca bărbați, suntem încurajați să dominăm conversațiile fără ca măcar să ne gândim la asta. E foarte ușor pentru noi să facem o sumedenie de lucruri bune, și în același timp să ne purtăm exact ca niște băieți de liceu. Trebuie să ne înfruntăm pe noi înșine și unul pe celălalt, pentru ca dominația să înceteze a mai părea normală, și astfel să începem să facem ceva în legătura cu ea. Așadar, data viitoare când nu ne gândim la cum vorbim, să ne gândim la cum vorbim.

Dar nu pot lăsa o fată să facă asta – adică, eu sunt singurul care știe cum se face

Taci naibii din gură! Pentru a fi siguri că toată lumea din grup își dezvoltă abilități și încredere de sine, trebuie să împărțim responsabilitatea proiectelor. Noi bărbații suntem destul de buni la a lăsa femeile să facă munca de jos, gen îngrijirea copiilor, luarea de notițe, gătit – dar avem rareori structuri care să permită femeilor să preia responsabilitățile bărbaților.

Își asumă femeile proiectele în același raport cu proporția lor în grup? Dacă nu dăm încă atenție acestor aspecte, ar trebui să începem. Laolaltă cu luarea deciziilor prin consens, împărțirea sarcinilor e un aspect crucial al organizării democratice. Din experiența mea, munca cea mai prestigioasă, provocatoare și plină de recompense aparține bărbaților. Deseori, aparține exact acelor bărbați care domină ședințele în care această muncă e delegată.

Unul din modurile în care bărbații apropriează munca este prin a aduna o gramadă de informație despre proiect în jurul lor. Ce muncă s-a făcut până acum? Ce mai rămâne de făcut? Care sunt prioritățile și termenele limită? Dacă munca se face informal, nu numai că nu există răspundere pentru cum se face, dar nu există deasemenea nici arhivări sau actualizări regulate ale grupului. Aceste lucruri fac imposibilă delegarea responsabilității proiectului, fără ca această delegare să ducă la un eșec total.

O altă problemă o constituie rețeaua de contacte. Cumva se pare că cei care organizează de multă vreme tind să se cunoască toți între ei. Dacă e vreo problemă, se sună între ei. Asta nu e numai intimidant pentru cei și cele care sunt mai jos pe stâlpul-totem al activismului, dar totodată le face acestora treaba mult mai dificilă atunci când vor să preia aceleași sarcini. Dacă pretindem că contactele noastre sunt doar prieteni, în loc să fie oameni pe care ne bazăm ca să ducem la capăt munca, grupul de la conducere va rămâne mereu același. Și cred că acest grup e aproape în totalitate format din bărbați.

În sfârșit, există problema limbajului. Experții din lumea capitalistă tind să își mistifice munca în spatele unui jargon care face ca acțiunile lor să pară obscure și dificile. Profesioniștii lumii capitaliste dețin mica parte a lumii asupra căreia au „expertiză”, și deasemenea iau deciziile care afectează pe toată lumea, și obțin mai multă autoritate și control pe măsura trecerii timpului.

Sună cunoscut? Toți factorii de care vorbeam – adunarea de informație, contacte exclusiviste, limbaj mistificator – se agravează în timpul unei crize. În mijlocul unei acțiuni e ușor de zis: nu avem timp să învățăm pe nimeni nou – bărbat sau femeie – cum funcționează aparatele radio. În primul rând, chestia asta e spusă de obicei de un grup de bărbați. În al doilea rând, din acest motiv trebuie să începem să lucrăm înainte de acțiunea propriu-zisă. Dacă problema e doar câteva ego-uri mari plus complicitatea celorlalți, atunci putem delega imediat. Dacă e mai mult decât atât, trebuie să inventăm o structură prin care să ne asigurăm că cei și cele din afara conducerii de facto au o contribuție însemnată la proiecte. Această structură poate include documentare și informare, ajutarea noilor oameni să își dezvolte relații de lucru cu alți organizatori, folosirea unui limbaj de zi cu zi în loc de acronime de doi lei, și așa mai departe. Dar fără un proces în spate, această responsabilitate e mult mai greu de cedat.

Și în fond, cui credeți că o veți ceda?

Nu vreau ca acest eseu să facă toți bărbații să se comporte cum cred eu că ar trebui, ci la o discuție continuă despre cum ne comportăm în ședințe. Aceasta nu este o declarație de război, e doar un punct de pornire.

E timpul să tac naibii din gură.

Biblioteca Anarhistă

Dan Spalding

O scrisoare deschisă pentru bărbații din Mișcare. Taci din gură! Sau, cum să ne purtăm mai bine în
ședințe
2008

Preluat la 16.12.2022 de la <https://acasa.blackblogs.org/>

ro.theanarchistlibrary.org