

# گرایش



گاهنامه اقلیت و حاشیه  
مهر ۱۴۰۰

سیستم‌های امتیازگونه  
چگونه کار می‌کنند؟

آلن جانسون





گاهنامه اقلیت و حاشیه  
شماره هشتم || مهر ۱۴۰۰

**سیستم‌های امتیازگونه  
چگونه کار می‌کنند؟**



شماره هشتم || مهر ۱۴۰۰  
صفحه ۷۴

[www.aaraashmaa.com](http://www.aaraashmaa.com)

Email: [info@aaraashmaa.com](mailto:info@aaraashmaa.com)

حق چاپ و نشر الکترونیکی و کاغذی نشریه محفوظ است.  
بازنشر مقالات یا بخشی از آنها با ذکر مأخذ آزاد است.

## فهرست

سخن اول || ۴

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟ || آلن جانسون || ۵

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟ || آلن جانسون ||

۳۵

## سخن اول

در این شماره از گاهنامه آراشما، فصل ششم و هفتم از کتاب «امتیازگونه، قدرت و تفاوت»<sup>۱</sup> منتشر می‌شود. پیش از این و در شماره‌های پیشین آراشما، فصل اول، دوم، سوم، چهارم و پنجم و نیز فصل نهم کتاب منتشر شده است. این کتاب نوشته آلن جانسون نویسنده و جامعه‌شناس فقید امریکایی است که مطالعات گسترده‌ای در زمینه اقلیت‌ها و نیز مسائل جنسیتی داشته است.

---

1. Johnson, Allan G. Privilege, Power, and Difference. Second edition. New York, NY: McGraw-Hill Education, 2006.

## فصل ۶

کتاب «امتیازگونه، قدرت و تفاوت»

# همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

آلن جانسون

برای حل مشکلاتی که حول امتیازگونه‌ها، قدرت و تفاوت وجود دارد لازم است در این مورد صحبت کنیم. اما از آنجا که صحبت کردن در این رابطه ریسک بالایی دارد، اغلب چنین نمی‌کنیم. این موضوع تقریباً برای همه، مخصوصاً صاحبان امتیازگونه‌ها، صادق است. برای مثال همانطور که پاول کیول<sup>۱</sup>

---

1. Paul Kivel

می‌نویسد: «بسیار کم پیش می‌آید سفیدپوستان بدون قطع کردن سخنان رنگین‌پوستان، بدون جبهه‌گیری، بدون تلاش برای جلب توجه به خودشان، بدون انتقاد یا قضاوت فقط بنشینند و به سخنان آن‌ها گوش دهند.»<sup>۱</sup>

این معذب شدن، جبهه‌ی دفاعی گرفتن و ترس تا اندازه‌ای ناشی از آن است که افراد نمی‌دانند چطور بدون آسیب‌پذیر کردن خود در برابر خشم و سرزنش شدن، در مورد امتیازگونه‌ها صحبت کنند. این احساسات، جلوی پیشرفت ما را خواهند گرفت مگر آنکه برای کاهش ریسک صحبت از امتیازگونه‌ها راهی پیدا کنیم. کلید حل این مشکل در پاسخ این سؤال نهفته است که چه چیزی باعث می‌شود صحبت کردن از امتیازگونه‌ها آنقدر پرخطر به نظر بیاید. منظورم این نیست که این ریسک، توهم است. انجام چنین کاری بدون احتمال معذب شدن، ترسیدن و یا احساس تهدید شدن از سوی دیگران ممکن نیست. اما این ریسک آنقدر که به نظر می‌آید زیاد نیست زیرا مانند ترس معروف (و غیرواقعی) انسان‌ها از مسائل ناشناخته و ناآشنا مشکل، طرز تفکر مردم درباره مسائل و هویت آن‌ها در ارتباط با این مسائل است.

---

۱. «از بین بردن نژادپرستی» نوشته کیول ص. ۹۱.

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

**فردگرایی یا توهم اینکه هر چیزی تقصیر یک کسی است**  
ما در جامعه‌ای زندگی می‌کنیم که ما را تشویق می‌کند فکر کنیم دنیای اجتماعی، حول محور افراد می‌چرخد. انگار هر جامعه یا سازمان، تنها مجموعه‌ای از افراد است و هر آنچه در آن اتفاق می‌افتد با آنچه هر فرد فکر می‌کند، حس می‌کند و قصد می‌کند آغاز می‌شود. منطق این طرز فکر این است که اگر افراد را درک کنید زندگی اجتماعی را نیز درک خواهید کرد. این طرز فکر بسیار جذاب است چرا که مبتنی بر تجارب زندگی فردی ماست یعنی چیزی که به خوبی می‌شناسیم. اما این طرز تفکر گمراه‌کننده است زیرا ما را به دیدگاهی بسته و تحریف شده از واقعیت محدود می‌کند. به بیان دیگر، این طرز فکر، صحیح نیست.

برای مثال اگر بخواهیم برای توضیح تبعیض جنسیتی<sup>۱</sup> از فردگرایی استفاده کنیم خیلی راحت به این فکر می‌کنیم که دلیل وجود تبعیض جنسیتی این است که مردان جنسیت‌زده<sup>۲</sup> هستند. مردان احساسات، باورها، نیازها و انگیزه‌های جنسیت‌زده‌ای دارند که باعث می‌شود رفتارهای تبعیض‌آمیز داشته باشند. اگر تبعیض جنسیتی عواقب پلیدی دارد به این

---

1. sexism

2. sexist



دلیل است که مردان در رفتار با زنان، پلید، خشن و بدجنس هستند. به طور خلاصه به نظر می‌رسد هر چیز بدی در جهان، تقصیر یک کسی است و به همین دلیل است که صحبت کردن درباره‌ی امتیازگونه به بازی سیب‌زمینی داغ تبدیل می‌شود. طرز فکر فردگرایی، با دشوار کردن گفتگو در مورد امتیازگونه‌ها ما را در تله نگه می‌دارد. برای مثال، زنان را تشویق می‌کند نسبت به مردان بی‌اعتماد باشند و آن‌ها را سرزنش کنند. باعث می‌شود اگر کسی مسائل حول جنسیت را مطرح کند مردان احساس کند مشخصاً به شخصیت خود آن‌ها حمله شده است و این مسائل را از قبیل «مشکلات زنان» بدانند. همچنین این طرز فکر، مردانی که رفتار یا افکار به شدت جنسیت‌زده ندارند (یعنی کسانی که می‌توانند بخشی از راه‌حل مسئله‌ی تبعیض جنسیتی باشند) را تشویق می‌کند فکر کنند تبعیض جنسیتی به آن‌ها ربطی ندارد و فقط مشکل مردان «بد» است. اگر مردان خوش‌نیت، خود را جزئی از مشکل نبینند بسیار بعید است احساس وظیفه کنند در راه‌حل مشارکت داشته باشند.

طرز تفکر فردگرایانه ما را نسبت به وجود امتیازگونه‌ها نیز کور می‌کند زیرا امتیازگونه، مطابق تعریف آن، هیچ ارتباطی با هر فرد ندارد و تنها به طبقه یا گروه اجتماعی که تصادفاً در آن قرار می‌گیریم مربوط است. اما طرز فکر فردگرایانه فرض

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

می‌کند که همه چیز فقط مربوط به هر فرد است و هیچ ربطی به طبقات اجتماعی ندارد و به این ترتیب حتی اجازه نمی‌دهد فرد، نقش امتیازگونه را ببیند چه برسد به آنکه آن را در ملاحظات خود در نظر بگیرد.

نتیجه‌ی طرز فکر فردگرایانه، نوعی فلج کامل است. افراد در مورد تبعیض جنسیتی یا به شکلی سطحی، غیرتهدیدآمیز، پیش‌پاافتاده و یا حتی با تمسخر صحبت می‌کنند («جنگ جنسیت‌ها»، کتاب مردان مریخی زنان ونوسی) و یا اصلاً در مورد آن صحبت نمی‌کنند.<sup>۱</sup>

شکستن این فلج کامل با این فهم آغاز می‌شود که الگوی فردگرایی غلط است و دنیای اجتماعی شامل چیزهایی فراتر از افراد می‌شود. ما همیشه در حال شرکت کردن در چیزی بزرگ‌تر از خود هستیم (چیزی که جامعه‌شناسان *نظام اجتماعی*<sup>۲</sup> می‌خوانند) و نظام‌ها تنها مجموعه‌ای از افراد نیستند. برای مثال، یک دانشگاه یک نظام اجتماعی است و افراد در آن شرکت می‌کنند. اما افراد، خود دانشگاه نیستند و

---

۱. «مردان مریخی...» عنوان کتابی خودیاری نوشته جان گری است که به «راهنمایی عملی جهت ارتقای ارتباطات و رسیدن به خواسته‌ها در روابط» پرداخته و در سال ۱۹۹۲ منتشر شده است.

2. social system

دانشگاه نیز افرادِ شرکت‌کننده در آن نیست. این بدین معناست که برای اینکه بفهمیم در دانشگاه چه اتفاقاتی می‌افتد باید هم خودِ دانشگاه و هم چگونگی شرکت افراد در آن را بررسی کنیم. برای مثال اگر الگوهای امتیازگونه‌ی مردانه<sup>۱</sup> در جامعه‌ای وجود دارد علت آن هرگز فقط شخصیت مردان، احساسات و یا مقاصد آن‌ها نیست. ما باید بفهمیم مردان در نظام‌های خاص اجتماعی چطور شرکت می‌کنند، شرکت کردن آن‌ها چطور به رفتارشان شکل می‌دهد و چه عواقبی ایجاد می‌کند.

### افراد، نظام‌ها و مسیرهای کم مقاومت

بر خلاف نظر الگوی فردگرایی، زندگی اجتماعی فقط زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در نظام‌های اجتماعی شامل خانواده، مدرسه، محل کار، سازمان‌های مذهبی و غیره شرکت می‌کنند. اگر بخواهیم اتفاقاتی که در دنیا می‌افتد را درک کنیم، از جمله الگوهای امتیازگونه‌ها و ظلم، باید رابطه‌ی پویای مردم و نظام‌های اجتماعی را درک کنیم.

همانطور که شکل ۲ نشان می‌دهد روابط بین افراد و نظام‌ها دو بخش دارد. فلش سمت راست نشان‌دهنده‌ی این ایده

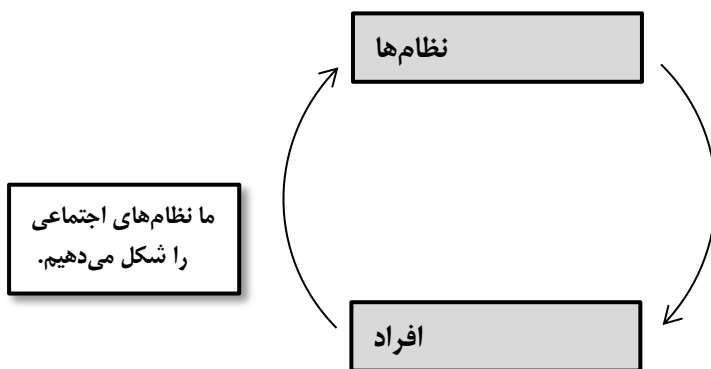
---

1. male privilege

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

است که در حین شرکت در نظام‌های اجتماعی، هویت فردی ما به دو شیوه شکل می‌گیرد. شیوه‌ی اول فرآیند اجتماعی شدن است که از طریق آن یاد می‌گیریم در زندگی اجتماعی شرکت کنیم. به طور خلاصه از طریق خانواده‌ها، مدارس، مذهب و رسانه‌های جمعی گرفته تا از طریق مشاهده الگوهای رفتاری والدین، همکلاسان، مربیان، معلمان و چهره‌های سرشناس. یعنی به طور خلاصه، ما از همه جهت در معرض ایده‌ها و تصاویری از دنیا و هویتمان در رابطه با این دنیا و در رابطه با سایر افراد قرار می‌گیریم. یاد می‌گیریم نام اشیا و افراد را بگوییم، برای چیزی یا فردی بیش از سایرین ارزش قائل شویم و تشخیص دهیم چه چیزهایی «نرمال» و قابل‌قبول هستند و چه چیزهایی اینطور نیستند.

در طی این فرآیند، ما فهم معینی از هویت فردی خود، شامل جنسیت، نژاد، قومیت، طبقه، مذهب، وضعیت معلولیت و گرایش جنسی، پیدا می‌کنیم. همچنین می‌فهمیم این هویت فردی در ارتباط با سایرین ما را به ویژه از منظر قدرت در چه جایگاهی قرار می‌دهد. برای مثال در طول دوران کودکی، من



شکل ۲. افراد و نظام‌ها

با تماشای فیلم‌ها و تلویزیون این پیغام را به وضوح دریافت کردم که مردان سفیدپوست دگرجنس‌گرا مهم‌ترین انسان‌های روی زمین هستند زیرا آن‌ها ظاهراً مهم‌ترین کارها را انجام می‌دهند. آن‌ها انسان‌هایی قوی هستند که همه‌چیز می‌سازند، قهرمان‌هایی هستند که در برابر سرکوب و ظلم مبارزه می‌کنند، نوابغ، نویسندگان و هنرمندانی هستند که اثر

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

خلق می‌کنند، رهبران جسوری هستند که مردم را هدایت می‌کنند و حتی اگر آدم‌های بد و شروری هم باشند همیشه آدم‌های جالبی هستند. حتی به خداوند نیز جنسیت مرد و نژاد سفیدپوست اطلاق شده، درست مثل من. (اما مثلاً در زمینه‌ی جنسیت، خدا به مادر یا خواهرم هیچ شباهتی ندارد.)

یکی از عواقب بی‌شمار این پیام‌ها این است که گروه‌های مسلط را ترغیب می‌کند نسبت به گروه‌های فرودست احساس استحقاق کنند. برای مثال، مردان ترغیب می‌شوند از زنان انتظار داشته باشند به نیازهای آنان رسیدگی کنند، از آن‌ها مراقبت کنند و بدون در نظر گرفتن رفتار مردان و در هر حالتی از آنان حمایت و پیروی کنند. به عنوان مثال، در یک قسمت معمولی سریال طنز تلویزیونی «همه عاشق ریموند هستند» رفتار ری بارون دائماً نسبت به همسرش دِبرا بی‌ملاحظه، جنسیت‌زده، بچه‌گانه و حتی احمقانه است. اما همیشه در پایان هر قسمت می‌فهمیم چرا دِبرا همیشه این رفتار را تحمل می‌کند. به دلایلی که هرگز مشخص نیست دقیقاً چه هستند دِبرا عاشق شوهرش است. چنین برنامه‌ای این پیام را می‌رساند که برای مرد سفیدپوست هتروسکچوال، منطقی است انتظار داشته باشد زنی باهوش و زیبا «داشته باشد» که

همیشه عاشق او باشد و با وجود اینکه در بسیاری از مواقع با این زن بدرفتاری می‌کند کنارش بماند.

طبیعی است که با گذشت زمان مشخص می‌شود بعضی چیزهایی که در طی فرآیند اجتماعی شدن یاد می‌گیریم درست نیستند و در آن زمان ممکن است مجبور شویم با آن‌ها روبه‌رو شویم. لفظ «ممکن است» را به این دلیل به کار می‌برم که نیروهای قدرتمند ما را تشویق می‌کنند خود را در حال انکار نگه داریم و چیزهایی که یاد گرفته‌ایم را توجیه کنیم تا از بررسی موشکافانه مصون بمانند یا کم از فهم ما از هویتمان محافظت کنند و تضمین کنند که توسط سایرین یعنی والدین و خانواده و دوستان پذیرفته می‌شویم. در نهایت موضع معمول این است که نسخه‌ای از واقعیت که از بقیه، مسلط‌تر است را بپذیریم و طوری رفتار کنیم که انگار این تنها نسخه از واقعیت است.

شیوه‌ی دومی که در نظام‌های اجتماعی شرکت می‌کنیم و هویت فردیمان از طریق آن شکل می‌گیرد چیزی است که من به آن «مسیرهای کم مقاومت» می‌گویم.

ما در هر موقعیت اجتماعی تقریباً انتخاب‌های بی‌شماری در نحوه‌ی عمل داریم. برای مثال، وقتی در سینما نشسته‌ایم می‌توانیم چرت بزنین، آواز بخوانیم، شام بخوریم، لباس‌هایمان را در بیاوریم، برقصیم، با چراغ‌قوه روزنامه

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

بخوانیم، با صدای بلند با فرد دیگری گفتگو کنیم یا با توپ بسکتبال در راهروی بین صندلی‌ها دریبیل بزنیم. این‌ها تنها چند نمونه از میلیون‌ها رفتاری هستند که افراد قادر به انجامشان هستند. هر کدام از این مسیرهای رفتار را انتخاب کنیم با میزان مقاومت متفاوتی روبرو می‌شویم. به محض انتخاب مسیرهای رفتاری که قاعدتاً نباید انجام دهیم متوجه این مسئله می‌شویم. به عنوان مثال اگر در سینما بالا و پایین بپرید و آواز بخوانید، سریع می‌بینید دیگران مقاومت زیادی نشان می‌دهند تا شما را از ادامه‌ی رفتار بازدارند.

مسیر کم مقاومت در مقایسه با سایر گزینه‌ها جذاب‌تر است و به همین دلیل بسیار محتمل است این مسیر را انتخاب کنیم.

احتمالات به چند طریق به نفع مسیر کم مقاومت هستند. ما اغلب یک مسیر را به این دلیل انتخاب می‌کنیم که تنها مسیری است که می‌بینیم. برای مثال، وقتی من وارد آسانسور می‌شوم، می‌چرخم و مانند دیگران رو به در آسانسور می‌ایستم. به ندرت به ذهنم خطور می‌کند جور دیگری رفتار کنم و مثلاً پشت به در آسانسور بایستم. اگر بیشتر چنین رفتارهایی می‌کردم خیلی سریع متوجه می‌شدم بعضی



مسیرها بیش از بقیه با مقاومت اجتماعی سایرین روبه‌رو می‌شوند.

یک بار این ایده را آزمایش کردم و به انتهای آسانسور رفتم و پشت به در آسانسور ایستادم. به مرور زمان می‌توانستم حس کنم مردم به من نگاه می‌کنند، با خود فکر می‌کنند چرا دارم اینطور رفتار می‌کنم و می‌خواهند رویم را برگردانم. من با هیچ‌کس صحبت نمی‌کردم و به کسی هم کاری نداشتم. فقط آنجا ایستاده بودم و سرم به کار خودم بود. اما فقط این نبود. من داشتم هنجار اجتماعی که ایستادن رو به در آسانسور را مسیر کم مقاومت می‌کند را زیر پا می‌گذاشتم. مسیر کم مقاومت، همیشه وجود دارد. در سوار آسانسور شدن به عنوان یک موقعیت اجتماعی نهفته است. اما این مسیر کاملاً واضح و مشخص نبود تا اینکه من به مسیر دیگری پا گذاشتم و با مقاومت بیشتری علیه آن روبه‌رو شدم.

در مسائل حول محور امتیازگونه نیز روابط مشابهی وجود دارد. برای مثال در بسیاری شرکت‌های بزرگ، تنها راه ترفیع شغلی گرفتن این است که یک اسپانسر یا مربی<sup>۱</sup>، شما را به عنوان کسی که آینده‌ی درخشانی دارد انتخاب کند و با آموزش نکات ضروری شما را همراه خود بالا ببرد، مدافع و حامی شما شود

---

1. mentor

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

و درهایی را به رویتان باز کند و برایتان فرصت‌های شغلی ایجاد کند. در جامعه‌ای که به اشکال مختلف مردم را از یکدیگر جدا می‌کند و به آن‌ها امتیازگونه می‌دهد زیاد نمی‌توان با آدم‌هایی که متفاوت هستند گرم گرفت. این بدین معناست که مدیران ارشد جذب کارمندانی می‌شوند که شبیه خودشان هستند و معمولاً این یعنی افرادی که سفیدپوست، دگرجنس‌گرا، مذکر و بدون معلولیت یا نقص عضو هستند. مدیرانی که این‌گونه رفتار می‌کنند احتمالاً متوجه نمی‌شوند مسیر کم مقاومتی را انتخاب کرده‌اند که به انتخاب‌هایشان شکل می‌دهد. وقتی متوجه این موضوع می‌شوند که از آن‌ها خواسته می‌شود یک زن آفریقایی-آمریکایی یا فرد دیگری که شبیه به خودشان نیست را آموزش دهند و از آن‌ها حمایت کنند. حتی ناچیزترین و نامحسوس‌ترین احساسات، مثل معذب بودن در حضور فرد متفاوت نیز ممکن است موجب شود مدیران در برابر حمایت و آموزش این افراد مقاومت بیشتری نشان دهند. اما همین برای ناکارآمد کردن رابطه، کافی است. همین کافی است تا اصلاً رابطه‌ای شکل نگیرد.<sup>۱</sup> به تدریج که هر مدیر، مسیر آموزش و حمایت از فردی شبیه

---

۱. به «سازوکار نژادی در روابط توسعه‌ای میان‌نژادی» نوشته دیوید تامس در فصلنامه علم مدیریتی در ژوئن ۱۹۹۳ ص. ۱۶۹-۱۹۴ مراجعه کنید.

به خود را انتخاب می‌کند صرف نظر از احساس یا نیت آگاهانه‌اش، الگوهای امتیازگونه‌ها و ظلم در کل نظام را نیز تثبیت می‌کند.

در موارد دیگر، افراد ممکن است بدانند مسیرهای دیگری نیز وجود دارد اما باز هم مسیر کم مقاومت را انتخاب می‌کنند زیرا از عواقب احتمالی انتخاب نکردن مسیر کم مقاومت می‌ترسند. مقاومت، اشکال مختلفی دارد و طیف آن از مذمت ملایم تا اخراج شدن از کار، کتک خوردن، طرد شدن از شهر، زندانی شدن، شکنجه شدن یا کشته شدن است. به عنوان مثال وقتی به مدیران گفته می‌شود شمار زیادی از کارکنان را اخراج کنند ممکن است از این وظیفه بیزار باشند و حجم زیادی از فشار عصبی احساس کنند. اما مسیر *حد/قلی* مقاومت یا مسیر کم مقاومت این است که کاری که به آن‌ها گفته شده را انجام دهند زیرا در غیر این صورت ممکن است خودشان شغلشان را از دست بدهند. برای اینکه موضوع را کمتر ناخوشایند کنند ممکن است از تعبیری مانند «کوچک‌سازی»<sup>۱</sup> و «کمک به انتقال»<sup>۲</sup> استفاده کنند تا این واقعیت ناخوشایند که عده‌ای دارند راه نان درآوردنشان را از دست می‌دهند را برای

---

1. downsizing

2. outplacement

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

خود راحت‌تر کنند. (به این نکته توجه کنید که در این مثال، انتخاب مسیر کم مقاومت لزوماً به معنی انتخاب مسیر آسان نیست.)

مشابه با همین مثال، ممکن است وقتی دوستی لطیفه‌ای جنسیت‌زده تعریف می‌کند مردی معذب شود و احساس وظیفه کند به نحوی اعتراض خود را نشان دهد. اما مسیر کم مقاومت در این شرایط این است که همراهی کند، از ریسک طرد شدن یا مسخره شدن به خاطر به چالش کشیدن دوستش اجتناب کند و دوستش را معذب نکند. مسیر کم مقاومت این است که لبخند بزند، بخندد یا فقط سکوت کند. بخش دیگر رابطه‌ی بین افراد و نظام‌ها (فلش سمت چپ در شکل ۲) نشان‌دهنده‌ی این است که افراد نظام‌های اجتماعی را خلق می‌کنند. برای مثال یک کالج، یک نظام اجتماعی است اما این نظام اجتماعی وجود ندارد تا اینکه دانش‌آموزان و کارکنان و استادان، کنار یکدیگر جمع شوند و نقش‌هایشان را در ارتباط با یکدیگر اجرا کنند. از آنجا که انسان‌ها نظام‌های اجتماعی را ایجاد می‌کنند خودشان نیز می‌توانند نظام‌های اجتماعی متفاوتی ایجاد کنند و وقتی نظام‌های اجتماعی متفاوتی وجود داشته باشد عواقب آن‌ها نیز متفاوت خواهد بود. به عنوان نمونه در سال ۱۹۶۰ چهار دانشجوی آفریقایی-

آمریکایی در شهر گرینزبرو<sup>۱</sup> ایالت کارولینای شمالی وارد یک شعبه‌ی غذاخوری وولورث<sup>۲</sup> شدند و مثل همه‌ی فروشگاه‌های سراسر جنوب ایلات متحده، سیاست این شعبه ارائه نکردن خدمات به مردم رنگین‌پوست بود. این چهار دانشجو بر صندلی‌ها نشستند و درخواست کردند منوی غذا را ببینند. آن‌ها به امید تغییر همیشگی این جنبه از نظام اجتماعی عمداً از مسیر کم مقاومت خارج شدند. در روزهای پس از این رویداد آن‌ها تهدید شدند و مورد خشونت کلامی و فیزیکی قرار گرفتند اما از مسیر خود دست برداشتند و به مرور دانشجویان دیگر نیز به آن‌ها پیوستند. تا جایی که دانشجویان رنگین‌پوست تمام صندلی‌های رستوران را اشغال کردند. خیلی زود در شهر نشویل<sup>۳</sup> ایالت تنسی و سایر شهرهای سراسر ایالات جنوبی نیز رفتارهای مشابهی دیده شد. ظرف شش ماه، تبعیض نژادی در غذاخوری‌های بیست‌وشش شهر و بسیاری امکانات عمومی دیگر مانند استخرهای عمومی، کتابخانه‌ها و سینماها با موفقیت رفع شد.

بنابراین زندگی اجتماعی از طریق رابطه‌ی بین افراد و نظام‌های اجتماعی عمل می‌کند و فقط با بررسی افراد نمی‌توان آن را

---

1. Greensboro

2. Woolworth

3. Nashville

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

درک کرد. برای اینکه متوجه شوید منظورم چیست بازی روپولی را در نظر بگیرید. من قبلاً روپولی بازی می‌کردم ولی الان دیگر بازی نمی‌کنم زیرا از رفتارم در حین بازی خوشم نمی‌آید. مثل سایر بازیکنان، من هم حین بازی سعی می‌کنم با گرفتن همه چیز دیگران، یعنی همه‌ی پولشان و املاکشان، آن‌ها را از دور خارج کنم و بازی را ببرم. هدف این بازی تخریب همه‌ی بازیکنان دیگر است و بازیکن باقی‌مانده برنده است. وقتی برنده می‌شوید احساس خوبی دارید زیرا *قرار است* حس خوبی داشته باشید. اما یک روز متوجه شدم من از بردن حس خوبی دارم یعنی از گرفتن همه چیز دیگران حس خوبی دارم. درحالی که داشتم با بچه‌هایم بازی می‌کردم و آن‌ها در آن زمان کوچک بودند. اما به نظر می‌آمد وقتی برای برنده شدن تلاش نکنم بازی کردن بی‌معنی است زیرا هدف این بازی، برنده شدن است. چرا روی ملکی قرار بگیرید ولی آن را نخرید؟ یا ملکی داشته باشید و آن را ارتقا ندهید؟ یا وقتی بازیکنان دیگر در ملک شما قرار می‌گیرند چرا از آن‌ها اجاره نگیرید؟ برای همین من دیگر روپولی بازی نمی‌کنم.

و این کار جواب داد زیرا واقعیت این است که من وقتی روپولی بازی نمی‌کنم رفتارهای طمعکارانه نشان نمی‌دهم. با وجود

اینکه من همان آدم هستم. در هر دو حالت من آن‌ا هستم. پس همه این رفتارهای طمعکارانه چیست؟ آیا ما طمعکارانه رفتار می‌کنیم چون طمعکار هستیم؟ به یک معنا پاسخ این سؤال مثبت است زیرا حرص و طمع نیز مانند انگیزه‌هایی از قبیل ترحم، نوع دوستی و ترس یکی از انگیزه‌های احتمالی بشر است. پس چطور من وقتی در حین بازی روپولی نیستم رفتار طمعکارانه نشان نمی‌دهم؟ مشخص است پاسخ این سؤال باید هم شامل من به عنوان فردی شود که می‌تواند انتخاب‌های زیادی کند و هم شامل نظام اجتماعی که من در آن این انتخاب‌ها را می‌کنم. پاسخ، فقط یکی از این دو نیست و باید گفت پاسخ، هر دوی این‌ها در تقابل با یکدیگر است. اگر به روپولی به عنوان یک نظام اجتماعی فکر کنیم یعنی «چیزی که از خودمان بزرگ‌تر است و در آن شرکت می‌کنیم» می‌توانیم متوجه شویم افراد و نظام‌ها چطور در یک رابطه‌ی پویا در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند و الگوهای زندگی اجتماعی از جمله مشکلات حول محور امتیازگونه و ظلم را تولید می‌کنند. قطعاً افراد، کسانی هستند که نظام‌های اجتماعی را ایجاد می‌کنند. اگر هیچکس روپولی بازی نکند روپولی فقط یک جعبه پر از وسیله است و روی در جعبه مقداری نوشته،

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

چاپ شده است. اما وقتی افراد جعبه را باز می‌کنند و خود را بازیکن خطاب می‌کنند روپولی /تفاهق می‌افتد. این باعث می‌شود افراد بسیار مهم باشند اما نباید آن‌ها را با خود روپولی اشتباه گرفت. ما روپولی نیستیم و روپولی مساوی ما نیست. افراد روپولی را ایجاد می‌کنند. اما چگونه؟ چطور می‌دانیم چکار باید بکنیم؟ چطور از بین میلیون‌ها گزینه‌ای که هر انسان می‌تواند در هر لحظه انتخاب کند یک گزینه را انتخاب کنیم؟ پاسخ، بخش دیگر رابطه‌ی پویای افراد و نظام‌ها است. در طول مدت زمانی که پشت میز بازی می‌نشینیم در تک تک لحظات، روپولی را خلق می‌کنیم. اما شرکت کردن ما در بازی باعث می‌شود هویت ما، افکارمان، احساساتمان و رفتارمان نیز شکل بگیرد. این بدین معنا نیست که نظام‌ها به شکلی قابل پیش‌بینی و غیرقابل انعطاف ما را مانند روبات یا عروسک خیمه‌شب‌بازی کنترل می‌کنند. بدین معناست که هر نظام، احتمالات را به نفع مسیر کم مقاومت تنظیم می‌کند.

توجه کنید که الگوی فردگرایی نمی‌تواند توضیح بدهد اینجا چه اتفاقی در حال رخ دادن است زیرا استدلال می‌کند افراد، طمعکارانه رفتار می‌کنند چون طمعکار هستند. اما این استدلال نمی‌تواند توضیح دهد چرا من زمانی که روپولی بازی نمی‌کنم چنین رفتار طمعکارانه‌ای از خود نشان نمی‌دهم. برای



فهم چنین الگوهای رفتاری تنها تمرکز کردن بر افکار، احساسات، نیت و شخصیت افراد کافی نیست. زیرا افراد در شرایط مختلف اجتماعی می‌توانند رفتارهای کاملاً متفاوتی نشان دهند و نشان هم می‌دهند. من وقتی روپولی بازی نمی‌کنم طمعکارانه رفتار نمی‌کنم اما وقتی روپولی بازی می‌کنم درست مثل بقیه بازیکنان سعی می‌کنم بازی را ببرم. در هر دو حالت من همان آدم هستم اما رفتار بسیار متفاوتی از خود نشان می‌دهم که عواقب متفاوتی نیز دارد.

چیزی که به عنوان زندگی اجتماعی تجربه می‌کنیم، از طریق رابطه‌ی پویا و پیچیده‌ای بین نظام‌ها (خانواده، مدرسه، محل کار، اجتماعات و کل جامعه) و انتخاب‌های افراد در حین شرکت در این نظام‌ها و شکل دادن به آن‌ها به وجود می‌آید. نحوه‌ی ادراک خودمان و جهان، فهم ما از سایر مردم و درک ما از واقعیت جاری نظام‌ها، همه از طریق این روابط به وجود می‌آیند، شکل می‌گیرند و به وقوع می‌پیوندند. به این شکل، زندگی اجتماعی، طیفی از عواقب، شامل امتیازگونه‌ها و ظلم را تولید می‌کند. برای فهم این مسئله و اینکه برای تغییر آن چه باید بکنیم باید متوجه شویم نظام‌ها چطور تنظیم شده‌اند که مردم را به انتخاب مسیرهای کم مقاومت تشویق می‌کنند. برای اینکه بفهمیم چه چیزی تمام اشکال ممکن امتیازگونه و ظلم را شکل می‌دهد و تثبیت می‌کند باید به وجود این

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

مسیرها و اینکه آیا این مسیرها را انتخاب می‌کنیم یا خیر توجه کنیم.

### **دخیل بودن در امتیازگونه و ظلم به چه معناست**

افراد و نظام‌ها از طریق رابطه‌ای پویا به یکدیگر متصل هستند. اگر از این رابطه به عنوان الگویی برای تفکر در مورد خود و جهان استفاده کنیم، بسیار ساده‌تر است مشکلاتی مانند تبعیض جنسیتی و تبعیض علیه معلولان را بیرون بکشیم و در موردشان صحبت کنیم. در واقع دیدن مشکلات در تقابل با خودمان، آسانتر از دیدن خودمان در تقابل با مشکلات است. اگر فکر کنیم دنیا فقط از افراد تشکیل شده وقتی به یک زن سفید پوست بگوییم در نژادپرستی «دخیل» است او فکر می‌کند منظورتان این است که او نژادپرست است و بدخواه مردم رنگین‌پوست است. او از الگوی فردگرایی جهان استفاده می‌کند که تفسیر او از کلمه‌ی نژادپرست را به یک عیب و ایراد شخصیتی تقلیل می‌دهد. فردگرایی، جهان را به چند دسته از انسان‌ها تقسیم می‌کند. آدم‌های خوب و آدم‌های بد، نژادپرست‌ها و غیرنژادپرست‌ها، «آدم خوبا» و نژادپرست‌های وحشی. این طرز فکر ما را تشویق می‌کند به ایسم‌ها به شکل یک بیماری نگاه کنیم که به مردم سرایت و آن‌ها را مبتلا می‌کند. و به همین دلیل ما به دنبال «درمان» می‌گردیم تا

افراد بیمار و دارای عیب و ایراد را به افراد سالم و «خوب» تبدیل کنیم یا حداقل آن‌ها را قرنطینه کنیم تا بیماری به بقیه سرایت نکند. و اگر نمی‌توانیم آن‌ها را درمان کنیم باید حداقل سعی کنیم رفتارشان را کنترل کنیم.

اما دیگران چطور؟ آن‌ها را در رابطه با امتیازگونه و ظلم چطور می‌بینیم؟ مثلاً اکثریت سفیدپوستانی که به پرسشگران می‌گویند نژادپرست نیستند و با مردم رنگین‌پوست هیچ مشکلی ندارند چطور؟ یا اکثریت مردانی که می‌گویند با متمم حقوق برابر در قانون اساسی ایالات متحده موافق هستند چطور؟ از دیدگاه فردگرایی اگر آگاهانه، متعصب یا آزاردهنده نباشید بخشی از مشکل نیستید. ممکن است آدم‌های «بد» را مذمت کنید یا حتی سعی کنید به افرادی که به خاطر آن‌ها آسیب دیده‌اند کمک کنید. اما تا جایی که می‌دانید بیش از این، مشکل هیچ ربطی به شما ندارد. اگر احساسات، افکار و خروجی رفتارشان خوب است پس شما خوب هستید و همین مهم است.

متأسفانه فقط همین مهم نیست. چیزهای دیگری هم هست زیرا الگوهای امتیازگونه و ظلم در نظام‌هایی که همه‌ی ما ایجاد می‌کنیم و در آن‌ها شرکت می‌کنیم ریشه کرده‌اند. این الگوها در مسیرهای کم مقاومت نهادینه شده‌اند. مسیرهایی که مردم با صرف‌نظر کردن از مقصد و عواقبشان هر روز به

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

انتخابشان تمایل دارند. به عنوان مثال، وقتی استادان مذکر، دانشجویان شبیه به خود را بیش‌تر جدی می‌گیرند، لازم نیست آگاهانه جنسیت‌زده باشند تا به تثبیت کردن الگوهای امتیازگونه مردانه کمک کنند. لازم نیست آدم‌های بدی باشند تا در «بازی» ای شرکت کنند که عواقب ظالمانه تولید می‌کند. برای کسانی که روپولی بازی می‌کنند نیز همین‌طور است. همیشه یک نفر برنده و بقیه، همه بازنده هستند زیرا بازی به مثابه یک نظام، این‌طور طراحی شده است. تنها راه تغییر نتیجه‌ی بازی این است که در ابتدا شیوه‌ی نگاه و بازی کردنمان را تغییر دهیم و سپس به مرور زمان، خودِ نظام و مسیرهای کم مقاومت آن را تغییر دهیم. اگر از شکل و ظاهر زندگی اجتماعی در آینده تصویری در نظر داریم باید مسیرهایی ایجاد کنیم که به آن سو ختم می‌شوند.

البته قطعاً کسانی در دنیا هستند که قلب سیاهی دارند (مانند نئونازی‌های کله‌پوستی<sup>۱</sup> که تفریحشان آزار و اذیت و قتل رنگین‌پوستان یا همجنس‌گرایان است) و بسیار مهم است آسیب‌هایی که چنین افرادی می‌زنند را نادیده نگیریم. اما با وجود اینکه این افراد مشکلات زیادی ایجاد می‌کنند کلید اصلی

---

1. neo-Nazi skinheads

فهم امتیازگونه یا اقدام در مورد آن نیستند. آن‌ها تنها در چیزی فراتر از خودشان شرکت می‌کنند که در کنار سایر مسائل، برای تخلیه خشمشان آن‌ها را به سوی هدف‌های مشخصی هدایت می‌کند. خشم چنین افرادی به ندرت متوجه گروه‌های برخوردار از امتیازگونه می‌شود و آماج خشمشان بیشتر گروه‌هایی هستند که طرد و تحقیر شده‌اند. این اتفاقی نیست. کسانی که جرائم نفرت‌محور و متعصبانه مرتکب می‌شوند ممکن است اختلالات شخصیتی داشته باشند که آن‌ها را به سوی تعدی به هرکس دیگری سوق می‌دهد اما تصمیم آن‌ها مبنی بر اینکه به چه کسی تعدی کنند بخشی از بیماری روانیشان نیست. این انتخاب، چیزی است که یاد می‌گیرند و فرهنگ، قدرتمندترین معلم همه‌ی ماست. آن‌ها در انتخاب قربانیان خود، در مسیر کم مقاومتی قرار می‌گیرند که در جامعه نهادینه شده است. جامعه‌ای که صرف‌نظر از نیت و احساسات افراد، همه در آن شرکت می‌کنند و همه در خلق آن نقش دارند.

بنابراین اگر من بینم کسی دارد بیرحمانه روپولی بازی می‌کند اشتباه است این مسئله را به شخصیت او نسبت دهم. باید از خودم بپرسم چطور نظامی مانند روپولی بیش از سایر بازی‌ها به رفتار بیرحمانه پاداش می‌دهد. باید بپرسم چطور شرایطی ایجاد می‌کند که در آن، چنین رفتاری مسیر کم مقاومت،

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

طبیعی و عادی به نظر می‌آید. و از آنجا که من نیز بازی می‌کنم من هم بخشی از نظامی هستم که آن را خلق می‌کند و مسیرهای آن باید بر من هم اثر بگذارد.

ممکن است اولین واکنش من انکار باشد و بگویم من این مسیر را دنبال نمی‌کنم. من اصلاً آدم بیرحمی نیستم. اما چنین حرفی تفاوت اصلی بین نظام‌ها و افرادی که در آنها شرکت می‌کنند را نادیده می‌گیرد. ما آدم‌های بیرحمی نیستیم اما مسیرهای کم مقاومتی را انتخاب و دنبال می‌کنیم که به عواقب بیرحمانه منجر می‌شوند. در نهایت همه‌ی ما سعی می‌کنیم برنده شویم زیرا هدف بازی، همین است. وقتی بازیکنی بر ملک من که چهار خانه مسکونی هم دارد قرار می‌گیرد هرچقدر هم که با مهر و عطوفت از او اجاره بگیرم باز هم پولش را گرفته‌ام و با خیال راحت هم گرفته‌ام. در حین اینکه تا آخر پول‌ها و املاکش را می‌گیرم و او را از بازی بیرون می‌اندازم ممکن است با لحن صادقانه و بی‌رحمانه بگویم «دست درد نکنه» یا حتی «شرمنده». من؟ بیرحم؟ به هیچ عنوان. من فقط دارم طبق قاعده بازی می‌کنم. حتی اگر برای بردن، خیلی هم تلاش نکنم صرفاً اینکه در بازی شرکت می‌کنم مخصوصاً اگر در مورد عواقبی که تولید می‌کند سکوت کنم از وجود بازی حمایت می‌کنم و باعث وجودش می‌شوم.

فقط همراهی من با دیگران کافی است تا بازی عادی و قابل قبول به نظر بیاید و مسیرهای کم مقاومت برای دیگران نیز تقویت شود.

بیشتر نظام‌ها و افرادی که در آن‌ها شرکت می‌کنند به این شکل عمل می‌کنند. نظام‌های امتیازگونه به همین شکل عمل می‌کنند. آدم‌های خوبی که نیتشان هم خیر است باعث می‌شوند نظام‌ها به شکلی خلق شوند که برای گروه‌هایی که به لحاظ فرهنگی تحقیر و طردشده‌اند همه‌جور بی‌عدالتی و رنج به بار آید. در اکثر مواقع، افراد اصلاً از وجود این مسیرها اطلاع ندارند و دقیقاً به همین دلیل، افزایش آگاهی در مورد اینکه همه به نحوی این مسیرها را دنبال می‌کنند بسیار اهمیت دارد. اگر مسیر کم مقاومت را انتخاب نکنید قطعاً از این مسئله آگاهید زیرا قاعدتاً مسیر جایگزینی انتخاب می‌کنید که مقاومت بیشتری در خود دارد. به بیان دیگر اگر با نظام همراهی نکنید خیلی سریع دیگران متوجه این موضوع می‌شوند و نسبت به شما مقاومت نشان می‌دهند. فقط کافی است با لباس «نامناسب» جایی بروید تا ببینید چقدر سریع در مورد مسیرهای جایگزین مقاومت شکل می‌گیرد.

مسئله امتیازگونه و ظلم آنقدر فراگیر و قدیمی است و آنقدر برای میلیون‌ها نفر عواقب عظیمی دارد که نمی‌توان آن را به عملکرد نامناسب درصد کمی از مردم که مشکلات

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

شخصیتی دارند تقلیل داد و نادیده گرفت. برای مثال، همه‌ی کسانی که برچسب نژادپرست یا همجنس‌گرا هراس<sup>۱</sup> دارند فقط مسیرهای کم مقاومت نژادپرست و هتروسکسیتی<sup>۲</sup> که در کل جامعه نهادینه شده است را دنبال می‌کنند.

به یک معنا «آدم‌های بد» مانند بازیکنان بی‌رحم روپولی هستند که همان کاری را می‌کنند که بازی از آن‌ها خواسته است و فقط «مدل»شان افراطی است. این نوع آدم‌های افراطی ممکن است مرتب عناوین اخبار باشند اما به تنهایی آنقدر قدرت ندارند که مشکلاتی با این ابعاد خلق کنند. این نوع مشکلات در رویه‌های روزمره‌ی هر محل کار، مدرسه و دانشگاه، هر سازمان دولتی و هر اجتماع حضور دارد. این مشکلات در هر نظام مهم اجتماعی نهادینه شده‌اند و از آنجا که نظام‌ها بدون دخالت مردم نمی‌توانند وجود داشته باشند برای فرار از درگیر شدن در مشکلاتی که این نظام‌ها به همراه دارند راهی وجود ندارد. اگر در نظام‌هایی که مشکل درست می‌کنند شرکت می‌کنیم و اگر این نظام‌ها تنها از طریق شرکت ما در آن‌ها وجود دارند همین کافی است تا نتیجه بگیریم ما در مشکل دخیل هستیم.

---

1. homophobes

۲. heterosexist دگرجنس‌گراسالار



نشانه‌های این واقعیت همه‌جا هستند. برای مثال من هر وقت به مارک یک لباس نگاه می‌کنم این نکته را می‌بینم. همین الان به طبقه‌ی بالا رفتم و به کمد لباس‌هایم نگاه کردم و دقت کردم هر پیراهنم ساخت کجاست. با وجود اینکه همه‌ی پیراهن‌ها به یکی از برندهای آمریکایی تعلق دارند فقط سه عدد در ایالات متحده تولید شده‌اند. بقیه، محصول کشورهایمانند فیلیپین، تایلند، مکزیک، ماکائو، سنگاپور یا هنگ‌کنگ هستند. و با وجود اینکه هرکدام بین بیست تا چهل دلار برای من هزینه داشتند حاضرم شرط ببندم افرادی که واقعاً آن‌ها تولید کرده‌اند (که احتمالاً اکثراً زن هستند) در شرایط کاری وحشتناکی که حتی ممکن است به بردگی شبیه باشد کار کرده‌اند و دستمزدی بسیار ناچیز دریافت کرده‌اند.

تنها دلیل اینکه مردم به چنین اشکال هولناکی، کارگران را استثمار می‌کنند این است که می‌خواهند در نظام سرمایه‌داری پول در بیاورند. اگر به محتوای کمد لباسم نگاه کنم مشخص است بخشی از این پول از جیب من می‌آید. این به تنهایی باعث نمی‌شود من آدم بدی باشم زیرا من قطعاً نمی‌خواهم دیگران به خاطر محتویات کمد لباس من زجر بکشند. اما این نکته به این معناست که من نیز در رنج آنان دخیل هستم زیرا در نظامی شرکت می‌کنم که این کالا را تولید می‌کند. اما با این

همه این‌ها به ما چه ربطی دارد؟

حال به عنوان کسی که به وجود این نظام دامن می‌زند من می‌توانم بخشی از راه‌حل باشم.

اما من فقط یک نفر هستم. آیا سهم تغییری که من می‌توانم ایجاد کنم زیادی ناچیز نیست؟ این سؤال مرا به یاد سیل‌های ویرانگر رودهای می‌سی‌سی‌پی و میزوری در سال ۱۹۹۳ می‌اندازد. اخبار پر از تصاویر قدرتمند مردمی بود که فارغ از جایگاه و موقعیت اجتماعی‌شان شانه‌به‌شانه کنار هم با تب و تاب کار می‌کردند تا در برابر طغیان آب که اجتماعاتشان را تهدید می‌کرد سد بسازند. آن‌ها با کمک یکدیگر هزاران کیسه شن پر کردند و چیدند. وقتی سطح آب فرو نشست خسارات زیادی وارد شد اما بسیاری ساختمان‌ها نیز سالم ماند. به این فکر می‌کنم که اگر من نیز یکی از آن‌ها بودم چه حسی داشتم. فکر می‌کنم آن‌ها حتماً به تلاششان افتخار کرده‌اند و حس وحدت رضایت‌بخشی با سایر کسانی که همکاری کردند حس می‌کردند. هر کیسه شن که هر فرد به سد اضافه کرد بخش بسیار کوچکی از کل بود، اما هر فرد احساس می‌کرد در مشارکت گروهی سهم دارد و افتخار می‌کرد در عواقبی که کل گروه تولید کرده است شریک شود. لازم نبود حتماً سهم بزرگ یا حتی قابل‌توجهی از تغییر داشته باشند که حس کنند در نتیجه دخیل هستند.

در هر نظامی که زندگی اجتماعی را تشکیل می‌دهد وقتی متحد شدن مردم با یکدیگر عواقب مثبتی داشته باشد چنین اتفاقی می‌افتد. زمانی که عواقب منفی باشند نیز همین‌طور است و هر کیسه شن به جای کمک به راه‌حل به مشکل می‌افزاید. برای تثبیت امتیازگونه و ظلم لازم نیست حتماً آگاهانه برای حمایت از آن کاری انجام دهیم. برای تضمین آینده‌ی آن‌ها تنها لازم است سکوت کنیم. زیرا واقعیت خیلی ساده این است که هیچ نظام امتیازگونه‌ای بدون سکوت اکثریت مردم وجود نخواهد داشت. به عنوان نمونه اگر اکثر افراد هتروسکچوال علیه هتروسکسیزم اعتراض کنند، اگر افرادی که معلولیت یا نقص عضو ندارند سکوت خود را بشکنند و علناً با تبعیض علیه معلولان مخالفت کنند گامی بسیار حیاتی به سوی تغییری انقلابی برداشته خواهد شد. اما اکثریت آدم‌های «خوب» در مورد این مسائل مسکوت هستند و برای دیگران آسان است که سکوت آن‌ها را به حمایت تفسیر کنند.

تا وقتی که در نظام‌ها شرکت می‌کنیم حق نداریم انتخاب کنیم که در عواقب آن‌ها دخیل باشیم یا خیر. صرف حضورمان در این ماجرا دخیل هستیم و به همین دلیل فقط می‌توانیم انتخاب کنیم چطور در این نظام‌ها دخیل باشیم و بخشی از مشکل یا بخشی از راه‌حل باشیم. قدرت ما و همچنین مسئولیت ما همین‌جاست.

فصل ۷

کتاب «امتیازگونه، قدرت و تفاوت»

## سیستم‌های امتیازگونه

### چگونه کار می‌کنند؟

آلن جانسون

در زندگی اجتماعی نیز همچون هر چیز دیگر تنها از طریق سیستم‌های اجتماعی و مشارکت افراد در این سیستم‌ها است که امتیازگونه و ظلم موجودیت می‌یابد. افراد سیستم‌ها را می‌سازند و پیامدهای آن‌ها از طریق مسیرهایی به کیستی افراد و نحوه‌ی مشارکت آن‌ها شکل می‌بخشد. برای فهم نحوه‌ی کار همه‌ی این‌ها باید دید که این سیستم‌ها چگونه در کنار هم قرار می‌گیرند. اگر برای مثال به بازی مونوپولی به عنوان یک سیستم نگاه کنیم می‌توانیم بدون صحبت درباره‌ی شخصیت افرادی که آن بازی را انجام می‌دهند توصیفش

کنیم. ما می‌توانیم همین کار را با دانشگاه، شرکت، خانواده، اجتماع یا سیستم اقتصادی جهانی نظیر کاپیتالیسم جهانی انجام دهیم.

سیستم‌های سازمان‌یافته حول امتیازگونه دارای سه خصوصیت کلیدی هستند. گروه‌های برخوردار از امتیازگونه در این سیستم‌ها مسلط هستند، با گروه‌های برخوردار از امتیازگونه شناسایی می‌شوند و بر محور گروه‌های برخوردار از امتیازگونه استوار هستند. هر سه خصوصیت از این ایده پشتیبانی می‌کنند که اعضای گروه‌های برخوردار از امتیازگونه نسبت به افراد مادون خود برتر هستند و بنابراین شایسته‌ی امتیازگونه‌ی خود هستند. مردسالاری برای مثال تحت سلطه‌ی مردان است، بوسیله‌ی مردان شناسایی می‌شود و مرد محور است.<sup>۱</sup> امتیازگونه‌ی نژاد از طریق سیستم‌هایی روی می‌دهد که تحت سلطه‌ی سفیدپوستان است، با سفیدپوستان شناسایی می‌شود و بر محوریت سفیدپوستان قرار دارد و غیرمعلولیت‌گرایی (تبعیض در مورد افراد داری معلولیت) از

---

۱. در خصوص مردسالاری و نحوه عملکرد آن به «گره جنسیت: نمایش میراث مردسالاری ما» نوشته الن جی. جانسن ویرایش دوم (فیلادلفیا: انتشارات دانشگاه تمپل ۲۰۰۵) مراجعه کنید. مدل کلی سیستم‌های امتیازگونه در کتاب مذکور و کتاب حاضر از اثر فوق‌العاده مریلین فرنچ در خصوص مردسالاری با نام «فراتر از قدرت: مردان، زنان و اخلاق» (نیویورک: سامیت بوکس ۱۹۸۵) گرفته شده است.

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

طریق سیستم‌هایی کار می‌کند که افراد غیرمعلول در آن‌ها سلطه دارد، توسط افراد غیرمعلول شناسایی می‌شود و بر محور افراد غیرمعلول قرار دارد.

### سلطه

وقتی می‌گوییم یک سیستم تحت سلطه‌ی یک گروه برخوردار از امتیازگونه است بدان معناست که مناصب قدرت معمولاً از سوی اعضای آن گروه اشغال می‌شود. قدرت همچنین معمولاً با چنین افرادی به گونه‌ای شناسایی می‌شود که داشتن آن را برای آن‌ها طبیعی و عادی جلوه می‌دهد.

به عنوان مثال، در یک نظام مردسالاری، قدرت از نظر فرهنگی جنسیتی است چون در درجه‌ی اول با مردان در ارتباط است. از نظر افرادی که در چنین جامعه‌ای زندگی می‌کنند، قدرت برای مرد «طبیعی» به نظر می‌رسد اما برای زن غیرمعمول و حتی مشکل‌آفرین است و او را به عنوان یک استثنا نشان می‌دهد که نیاز به بررسی دقیق و نوعی توضیح دارد. به عنوان مثال وقتی مارگارت تاچر<sup>۱</sup> نخست وزیر بریتانیا بود، اغلب از او به عنوان بانوی

---

۱. Margaret Thatcher

آهنین یاد می‌کردند. این توجه را هم به قدرت او به عنوان یک رهبر و هم به ضرورت شناسایی آن به عنوان یک استثنا جلب می‌کرد. برای یک نخست وزیر مرد قوی نیازی به این شناسایی نبود (به عنوان مثال «بعنوان» یک مرد آهنین) چون قدرت او بدیهی فرض می‌شود.

این نوع تفکر از ساختاری پشتیبانی می‌کند که بیشترین قدرت را به مردان اختصاص می‌دهد. تقریباً در هر سازمانی هرچه از ساختار قدرت پایین‌تر بروید، زنان بیشتری را مشاهده خواهید کرد و هرچه بالاتر بروید، زنان کمتری را پیدا خواهید کرد. به نظر می‌رسد که این یک سیستم مردسالار است.

تحت سلطه‌ی مردان بودن سیستم به معنای قدرتمند بودن همه مردان نیست. اکثر مردان به شما خواهند گفتند که اغلب به دلیل طبقه یا نژاد یا وضعیت معلولیت قدرتمند نیستند. سلطه مردانه به این معناست که هر مردی می‌تواند قدرت را به عنوان ارزشی که فرهنگش با مردانگی مرتبط می‌داند، شناسایی کند و این شناسایی، تصور و استفاده از قدرت در رابطه با دیگران را برای هر مردی آسان می‌کند. این همچنین یک حس استحقاق در مردان برای استفاده از زنان برای برآوردن نیازهای شخصی خود، اعم از آوردن قهوه برای همه و یا تهیه‌ی صورت جلسه، تشویق می‌کند. از آنجا که زنان به لحاظ فرهنگی برخوردار از قدرت شناسایی نشده‌اند، استفاده از آنها در هر شرایطی برای

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

آنها دشوارتر است. هنگامی که زنان راه‌هایی را برای قدرتمند شدن در رابطه با مردان پیدا می‌کنند، این معمولاً علی‌رغم ماهیت کلی سیستم‌های مردسالار است که تحت سلطه‌ی مردان قرار دارد.

داشتن قدرت برای زنان در رابطه با مردان همچنین زنان را آسیب‌پذیر می‌کند، چون قدرت در دست آنها فاقد مشروعیت فرهنگی قدرت مردان است. به همین ترتیب، به راحتی سوءظن را برمی‌انگیزد. به عنوان مثال اساتید زن، معمولاً داستان‌هایی را در مورد اقتدار، تخصص و تعهد حرفه‌ای خود می‌گویند که نه تنها بوسیله‌ی همکاران بلکه دانشجویان و به‌ویژه مردان به طور روزمره مورد چالش قرار می‌گیرند.<sup>۱</sup> من به عنوان یک مرد از مزیت شک و تردید دانشجویانم برخوردارم که معمولاً تصور می‌کنند من می‌دانم درباره‌ی چه چیزی صحبت می‌کنم. با این وجود، هنگامی که یک زن وارد همان کلاس درس می‌شود، دانش آموزان پسر ممکن است از همان ابتدا اعتبار و اقتدار او را به چالش بکشند و هر نقطه را به بحث یا پرسش بکشند و به خودشان این حق را بدهند کلام او را قطع

---

۱. مثلاً به هوای سرد کلاس: راهنمای بهبود آموزش زنان» نوشته برنیس سندلر، لیسای. سیلوربرگ و رابرتا ام. هال (واشنگتن: انجمن ملی آموزش زنان ۱۹۹۶) بخش چهارم مراجعه کنید.



کنند. آنها ممکن است تا جایی پیش بروند که در مورد شکل ظاهری وی اظهار نظر کنند یا روی برگردانند، چشمان خود را بچرخانند، بخوابند و مکالمه‌های جانبی داشته باشند.

یک استاد زن با تجربه می‌گوید: «هنوز مرتباً از من پرسش می‌شود که آیا قبلاً هرگز این درس را تدریس کرده‌ام یا نه. وقتی من می‌گویم که من بیشتر درس‌های خود را ۱۵ تا ۱۸ سال تدریس کرده‌ام - حتی بیش از آن که سنشان قد بدهد - کاملاً شوکه به نظر می‌رسند.»<sup>۱</sup>

اتفاقات مشابهی می‌تواند در مورد همسالان رخ دهد. یک استاد جدید پس از تدریس کلاس اول خود دید که یکی از اعضای هیئت علمی سرش را به کلاس او سرک می‌کشد. او پرسیده بود «آیا شما از اعضای هیئت علمی اینجا هستی؟»

او گفته بود: «بله.»

«آیا شما دکترا دارید؟»

«بله.»

مرد سپس گفت که «خوب، حداقل شما تحصیل کرده هستی» و از آنجا دور شد.<sup>۲</sup>

---

۱. همان، ص. ۶۰.

۲. همان، ص. ۶۲.

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

زنان قدرتمند همچنین ممکن است هرزه یا لژیون نامیده شوند تا از این طریق قدرت آن‌ها را با حمله شخصی به آنها بی‌اعتبار سازند و نفی کنند. هنگامی که زنان دور هم جمع می‌شوند، حتی فقط برای ناهار، مردان ممکن است مشکوک شوند که آن‌ها «در حال دسیسه‌چینی هستند» - برنامه‌ریزی برای استفاده از قدرت که باید کنترل و مهار شود. اضطراب مردان نسبت به این مسئله معمولاً به صورت شوخ‌طبعی ظاهر می‌شود («بگویید ببینم چه نقشه‌ای سرتان هست؟») اما پویایی جنسیتی که اساس سلطه‌ی مرد و پتانسیل زنان برای واژگون کردن آن است به وضوح وجود دارد. در خانه - محلی که زنان موفق می‌شوند مقداری قدرت برای خود تولید کنند - قدرت آنها به طور معمول مشکل‌زا دیده می‌شود درحالی‌که قدرت مردان در رابطه با زنان به این صورت تلقی نمی‌شود. برای مثال، فراوانی اصطلاحات توهین آمیز برای مردانی که تحت سلطه زنان هستند و نبود چنین توهین‌هایی برای زنان در همان موقعیت به روشنی نشان می‌دهد که فرهنگ ما چگونه به سلطه‌ی مردان مشروعیت می‌بخشد.

اینکه مردسالاری تحت سلطه‌ی مرد است همچنین به این معنی نیست که اکثر مردان شخصیت سلطه‌جو دارند و نیاز دارند یا می‌خواهند دیگران را کنترل کنند؛ به عبارت دیگر، من

از اصطلاح *سلطه‌ی مرد* برای توصیف مردان استفاده نمی‌کنم، بلکه این یک سیستم مردسالار را توصیف می‌کند که در آن هم زن و هم مرد شرکت می‌کنند. این همچنین الگوهای جنسیتی با قدرت نابرابر و مسیرهایی با حداقل مقاومت برای زنان و مردان را توصیف می‌کند که از این الگوها پشتیبانی می‌کنند.

برای مردان، مسیرهایی که کمترین مقاومت را دارند عبارتند از: تظاهر به کنترل داشتن بر خود، دیگران و رویدادها. برای مثال، من از این مسیر آگاه هستم که چگونه به این سمت کشیده می‌شوم که به این سئوالات پاسخ دهم که ممکن است جوابشان را بدانم یا ندانم، در مکالمه‌ها وسط حرف دیگران بپریم، از اعتراف به اشتباه به چیزی خودداری بکنم و در فضاهای عمومی جا اشغال کنم. روزی چند سال پیش، من و شریک زندگی‌ام نورا جمیسون<sup>۱</sup> در حال گفتگو در مورد موضوعی بودیم که از پرسشی که او طرح کرد شروع شد. من تقریباً بدون هیچ تردیدی پاسخ دادم تا اینکه او حرف من را قطع کرد و پرسید «آیا شما واقعاً این را می‌دانید یا فقط آن را بازگو می‌کنید؟» من یکه خوردم و فهمیدم که فقط دارم بازگو می‌کنم. پاسخ یکباره به ذهنم آمده بود و این دلیل کافی برای

---

۱. Nora Jamieson

گفتن آن بود؛ اما من این را به عنوان چیزی که به طور اتفاقی به ذهنم خطور کرده باشد و در ذهنم پرسه بزند نمی‌گفتم. من بدون انقطاع صحبت کردم گویی می‌دانم در مورد چه چیزی صحبت می‌کنم و در موضوعی که وی مطرح کرده بود خبره هستم.

اما من نمی‌دانستم آنچه را که می‌گویم درست است، البته به اندازه دیگران، مشروط بر اینکه فرصت کافی به آن‌ها داده می‌شد. این شامل نورا<sup>۱</sup> هم می‌شد که آنجا نشسته بود و در سکوت به من گوش می‌داد. تا آن لحظه، او مسیری با کمترین مقاومت را می‌پیمود که در همه‌ی زنان وجود دارد: توجه توام با سکوت، تردید، شک به خود، فروتنی، تمکین، حمایت از آنچه مردان می‌گویند و انجام می‌دهند و گرفتن کمترین فضای ممکن. هنگامی که او از آن مسیر کنار کشید، او با آشکار کردن موجودیت آن و چگونگی هر دو در آن شرکت کرده بودیم، ساختار را کاملاً متزلزل کرد. او همچنین احتمال مسیره‌ای جایگزین را داد- مردانی که در مورد سکوت و گوش دادن، شک و عدم قطعیت، حمایت از دیگران و تقسیم فضا یاد می‌گیرند.

---

۱. Nora

چرا چنین الگوهای کنترل و تمکین را «مسیرهایی با حداقل مقاومت» می‌نامیم؟ چرا فقط نمی‌گوییم که من و بسیاری از مردان دیگر مشکلی داریم که می‌توان آن را «شخصیت کنترل‌کننده» بنامیم یا اینکه زنان فقط «جرات‌مندی» ندارند؟ پاسخ این است که همه ما در یک فرهنگ غالب شنا می‌کنیم که پر از تصاویر مردانی است که به دنبال کنترل هستند، وقت و مکان را اشغال می‌کنند، با مردان دیگر رقابت می‌کنند و با احساس محق بودن در رابطه با زنان زندگی می‌کنند؛ و هر یک از این تصاویر با زنانی مطابقت دارد که به مردان اجازه می‌دهند همه این کارها را انجام دهند، اگر نگوییم که آنها را تشویق می‌کنند یا بر آن اصرار می‌ورزند. این تصاویر در فرهنگ عامه - از فیلم و تلویزیون گرفته تا تبلیغات و ادبیات - رسوخ می‌کنند و به اخبار از صفحه اول تا بخش ورزش شکل می‌دهند.

آنچه این تصاویر انجام می‌دهند این است که برای قدرت و کنترل مرد ارزش قائل می‌شوند که هر روز به عنوان یک استاندارد برای ارزیابی مردان تقریباً در هر جنبه از زندگی آنها استفاده می‌شود. مردانی که به آن عمل می‌کنند به طور معمول به تأیید می‌رسند، در حالی که مردانی که به اندازه کافی قاطع و مردانه به نظر نمی‌رسند، همیشه از سوی مردان دیگر در معرض تمسخر و تحقیر قرار دارند؛ بنابراین، اگر

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

احساس می‌کنم که به کنترل مکالمه گرایش دارم یا همیشه برای هرچیزی پاسخ در دارم، این فقط به این دلیل نیست که من یک شخص کنترل کننده هستم، به همان صورت که در بازی مونوپولی رفتار حریصانه به خاطر حریص بودن افراد اتفاق نمی‌افتد.

این همان چیزی است که دبورا تانن<sup>۱</sup> در کتاب‌های محبوب خود درباره جنسیت و گفتگو آن را نادیده می‌گیرد.<sup>۲</sup> او بسیاری از تفاوت‌های جنسیتی را در سبک صحبت کردن می‌کند توصیف می‌کند که به مردان امکان کنترل مکالمات را می‌دهد اما وقتی او سعی می‌کند دلیل این امر را توضیح دهد، تقریباً به‌طور کامل نادیده می‌گیرد که چگونه این اختلافات باعث افزایش امتیازگونه‌ی مرد به هزینه زنان می‌شود. او در عوض استدلال می‌کند که زنان و مردان بدین جهت به‌طور متفاوت صحبت می‌کنند که در کودکی آنها در گروه‌های همجنس خود بازی می‌کردند روش صحبت مردانه یا زنانه را از همسالان خود یاد گرفته‌اند. چیزی که او به ما نمی‌گوید این است که چگونه آن همسالان سبک‌های جنسیتی صحبت کردن خود را به

---

۱. Deborah Tannen

۲. به «تو اصلاً نمی‌فهمی: زنان و مردان در مکالمه» (نیویورک: مارو ۱۹۹۰) و «صحبت از ۹ تا ۵» (نیویورک: مارو ۱۹۹۴) نوشته دبورا تنن مراجعه کنید.

دست آوردند. پاسخ این است که آنها را از بزرگسالان در خانواده‌ها، رسانه‌های جمعی و در مدرسه آموخته اند؛ به عبارت دیگر، آنها را با شرکت در جامعه‌ای که مکالمه یک عرصه‌ی اصلی است که امتیازگونه‌ی مرد در آن بازی خود نشان می‌دهد.

الگوهای سلطه و مسیرهای کمترین مقاومت که آنها را حفظ می‌کند، در هر سیستم امتیازگونه خود را نمایان می‌سازد. تسلط سفیدپوستان برای مثال در توازن قدرت نابرابر نژادی در جامعه و نهادهای آن منعکس می‌شود. همین امر در مورد دگرجنس‌گرایان مرد و زن نیز صادق است، علی‌رغم اینکه تعداد مردان و زنان همجنسگرا در خفا چنان زیاد است که به سختی می‌توان از گرایش جنسی افراد در قدرت مطمئن بود. با این وجود، هیچ ابهامی یا شفافیت در فرهنگ جریان اصلی وجود ندارد. به ندرت می‌توان یک فیلم یا یک نمایش تلویزیونی دید که مرد همجنسگرا، زن همجنسگرا، فرد دارای معلولیت، طبقه کارگر، آمریکایی آفریقایی تبار، لاتین/آسیایی به‌عنوان قدرتمندترین شخصیت شناخته شود و در مواردی هم که چنین است، بندرت به آن‌ها اجازه داده می‌شود تا زمان عنوان‌بندی آخر فیلم زنده بمانند. شخصیت‌های طبقه کارگر به ندرت در فیلم‌ها و تلویزیون مورد توجه قرار می‌گیرند و وقتی ظاهر می‌شوند به‌طور معمول به‌عنوان مجرم یا احمق،

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

نادان، خام، متعصب، کم عمق و غیراخلاقی به تصویر کشیده می‌شوند.<sup>۱</sup> نزدیک‌ترین نقشی که افراد رنگین پوست به قدرت می‌گیرند، به عنوان دستیار سفیدپوستان قدرتمند در فیلم‌های «رفیق جان‌جانی» است. موارد استثنایی مانند رنگ بنفش<sup>۲</sup> و کاندیدای منچوری<sup>۳</sup> بسیار اندک است؛ و در یک فرهنگ ناهمگن، یک مرد دگرجنس‌گرا، یک مرد همجنس‌گرای قدرتمند وصله‌ی ناجور است و زنان همجنس‌گرای قدرتمند اغلب به این دلیل که اصلاً زن واقعی نیستند، کنار گذاشته می‌شوند.

نتیجه‌ی چنین الگوهای سلطه این است که اگر زن هستید، رنگین پوست هستید، یا به طریقی دیگر در خارج از امتیازگونه هستید، وقتی در انواع ساختارهای قدرت به سمت بالا نگاه می‌کنید، افرادی مانند خودتان را نمی‌بینید. منافع شما در جاهایی که از قدرت استفاده می‌شود و پاداش توزیع می‌شود، نمایندگی نمی‌شود و شما اگر خود را به عنوان یک فرد در قدرت به تصویر بکشید تشویق نمی‌شوید و به خاطر آن پاداش نمی‌گیرید. کسانی که به نظر نمی‌رسد افراد در قدرت باشند،

---

۱. مثلاً به «طبقه و جنسیت در چهار دهه کم‌دی تلویزیونی» نوشته ریچارد بوش در نشریه مطالعات اساسی ارتباطات جمعی (۱۹۹۲) ص. ۳۸۷-۳۹۹ مراجعه کنید.

۲. The Color Purple

۳. The Manchurian Candidate



احساس نامرئی بودن خواهند کرد و در حقیقت نامرئی خواهند بود، چون به طور معمول نادیده گرفته می‌شوند؛ و این یک شیوهی اصلی است که الگوهای نابرابری و امتیازگونه بارها و بارها خود را تکرار می‌کنند.

### شناسایی با امتیازگونه

«این دنیای یک مردانه است» عبارتی است که تا حدی به ماهیت مردسالار جامعه اشاره دارد که بیشترین قدرت را در دست مردان قرار می‌دهد. به همین ترتیب، می‌توان گفت «این دنیای سفیدپوستان است» یا «دنیای دگرجنسگرا» یا «دنیای افراد دارای معلولیت» است؛ اما در اینجا چیزی بیش از قدرت وجود دارد، چون گروه‌های برخوردار از امتیازگونه معمولاً معیار مقایسه قرار می‌گیرند که نشان‌گر بهترین چیزی است که جامعه باید ارائه دهد. این به این معنی است که یک سیستم تحت سلطه‌ی مرد است با سفیدپوستان شناسایی شناسایی می‌شود.

برای مثال، در اکثر پردیس‌های دانشگاهی، دانشجویان رنگین پوست در صحبت کردن، لباس پوشیدن و رفتار کردن مانند سفیدپوشان طبقه متوسط عمل می‌کنند تا خودشان را وفق

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

دهند یا مورد پذیرش قرار گیرند.<sup>۱</sup> به همین ترتیب، اکثر محل‌های کار ظاهر و شیوه‌های صحبت کردن مناسب را بر اساس شرایطی تعریف می‌کنند که به لحاظ فرهنگی با سفید پوست بودن در ارتباط است، از لباس و مدل مو گرفته تا واژه‌بندی و زبان عامیانه. افراد رنگین پوست معمولاً به عنوان افراد خارجی شناخته می‌شوند تا حدی که بسیاری از افراد با تغییر آگاهانه نحوه گفتگو از یک موقعیت به موقعیت دیگر، در جهان اجتماعی پیمایش می‌کنند. در خرید آپارتمان از طریق تلفن برای مثال بسیاری از آفریقایی آمریکایی‌ها می‌دانند که برای پذیرفته شدن باید همانند «سفید پوست‌ها» صحبت کنند (که ممکن است به محض این که شخصاً حاضر شوند معلوم شود که آپارتمان «تازه» اجاره داده شده است).<sup>۲</sup>

از آنجا که فرض بر این است که گروه‌های برخوردار از امتیازگونه نماینده کل جامعه هستند، علی‌رغم تنوع جمعیت، «آمریکا» از نظر فرهنگی سفیدپوست تعریف می‌شود. این را می‌توانید در بیانیه‌ای مانند «آمریکایی‌ها باید یاد بگیرند با نژادهای دیگر مداراتر باشند» ببینید. من شک دارم که اکثر مردم این حرف را ببینند که آسیایی‌ها باید با سفیدپوستان

---

۱. «زندگی با نژادپرستی» نوشته فیگین و سایکس ص. ۹۴.

۲. همان، ص. ۲۲۹.

پوستان یا سیاه پوستان با بومیان آمریکا مدارای بیشتری داشته باشند. «آمریکایی‌ها» سفید فرض می‌شوند و «نژادهای دیگر» نژادهایی غیر از سفید فرض می‌شوند. دیگری کلمه کلیدی در درک نحوه‌ی شناسایی سیستم‌ها با گروه‌های برخوردار از امتیازگونه است. گروه برخوردار از امتیازگونه در رابطه‌ی «ما» با «آنها» مفروض است. «دیگری» «شما مردم» هستید که «ما» آنها را مشکل ساز، غیرقابل قبول، غیردوست‌داشتنی یا زیر استانداردهای «خودمان» می‌دانیم.

ضمناً، به نحوه عملکرد چنین مفروضاتی در مقیاس بزرگتر در استفاده‌ی من از کلمه «آمریکایی» در پاراگراف قبل توجه کنید. مردم در ایالات متحده معمولاً خود را آمریکایی معرفی می‌کنند، گویی «آمریکا» و «ایالات متحده» یک معنی می‌دند؛ اما چنین نیست: «آمریکا» به کل نیمکره غربی - آمریکای جنوبی، آمریکای مرکزی و آمریکای شمالی - اشاره دارد و «آمریکایی» علاوه بر جامعه‌ی خود ما جوامع مختلفی را شامل می‌شود. این فرض در فرهنگ ایالات متحده که فقط شهروندان ایالات متحده آمریکایی هستند، تصور دیگران را به نوعی «دیگری» تشویق می‌کند و نشان دهنده‌ی پویایی امتیازگونه و ظلم در روابط بین ملت‌ها است.

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

در یک سیستم شناسایی‌شده به‌صورت سفیدپوست، سفیدپوست نژاد مفروض است مگر اینکه چیزی غیر از سفیدپوست مشخص باشد - از این رو استفاده رایج از اصطلاح غیر سفیدپوست برای جمع کردن افراد مختلف رنگین پوست به یک دسته واحد از «دیگری» در رابطه با یک استاندارد سفیدپوست است. برای آنکه درکی از اثر این عمل بدست آورید، جامعه‌ای را تصور کنید که در آن سفیدپوستان معمولاً «بی‌رنگ» خوانده می‌شوند.

شناسایی سفیدپوست به این معنی است که سفیدپوستان چه به جرم دستگیر شوند و چه برنده جایزه نوبل شوند، بندرت با سفیدپوست شناسایی می‌شوند، چون این یک فرض بدیهی است؛ اما برچسب‌های نژادی برای همه افراد معمول است، از «پزشک سیاه‌پوست» و «نویسنده لاتین» گرفته تا «بازیگر آسیایی».

اگر گروه کمی از شهروندان سفیدپوست در اعتراض به سیاستی که هیچ ارتباطی با نژاد ندارد در واشنگتن راهپیمایی می‌کردند، گزارش‌های خبری اشاره‌ای به نژاد آنها نمی‌کردند و مطمئناً سعی نمی‌کردند بفهمند که چرا این گروه سفیدپوست است. آنها به سادگی به عنوان معترضین یا شهروندان یا اعضای گروهی توصیف می‌شوند که در مورد آن سیاست

موضوع می‌گیرند. اگر گروهی از چیکانوها<sup>۱</sup> همان کار را می‌کردند، مطمئناً آنها به این ترتیب شناسایی می‌شدند و از آنها سؤال می‌شد که چرا سفیدپوستان در میان آنها وجود ندارد و این به این دلیل نیست که چیکانوها به عنوان اقلیت عددی برجسته است، چون همین الگوی برای زنان نیز وجود دارد که «برجسته» هستند و به عنوان زنان برچسب گذاری می‌شوند حتی اگر تعداد آنها از مردان بیشتر باشد.

این الگوهای شناسایی به ویژه در رابطه با جنسیت قدرتمند هستند. هنوز هم استفاده از ضمیرهای مذکر برای اشاره به افراد به طور کلی یا استفاده از مرد برای اشاره به افراد مذکر و کل گونه‌ها انسان (مانند «آدمی» و «خانواده انسان») متداول است. به روشی مشابه، مردان و مردانگی به عنوان معیارهای مقایسه در نظر گرفته می‌شوند. به عنوان مثال، ایده «برادری» به وضوح جنسیتی است، چون زنان نمی‌توانند با هر تصویری برادر باشند، اما این معنای فرهنگی قدرتمندی را نیز در مورد ارتباط *انسانی* با خود دارد، همانطور که در خط تکان‌دهنده‌ی *آمریکای زیبا*،<sup>۲</sup> "And crown thy good with brotherhood"<sup>۳</sup> چنین است. برادری به عنوان یک «شرط» یا «کیفیت»

---

۱. Chicanas / os

۲. America the Beautiful

۳. «آمریکای زیبا» نوشته کترین لی بیتس ۱۸۹۳.

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

روابط انسانی تعریف می‌شود (به کادر ۱ مراجعه کنید) که گرما و احساس خوب را به ویژه در اختلافات اجتماعی تجسم می‌بخشد. این ارتباط با ایده دوستی و رفاقت- ظرفیت عمومی انسانی برای مصاحبت، علاقه یا احساس مشترک، دوستانه بودن و ارتباط پیوند دارد- که مبتنی بر دوست بودن قرار دارد که با صراحت و بدون ابهام به عنوان مرد تعریف شده است. برای مقایسه، اگرچه زنان آمریکایی آفریقایی تبار قدرتمندانه از ایده خواهری استفاده کرده‌اند، اما در فرهنگ مردسالار مسلط این چیزی بیش از واقعیت زیست‌شناختی خواهر کسی بودن یا به عبارت دیگر زن بودن و داشتن پدر و مادر مشترک است. تمام معانی دیگر آن بطور محدود به گروههایی از زنان - مانند راهبه‌ها و فمینیست‌ها - مقید می‌شود، حتی زمانی که به کیفیت روابط اشاره دارد.

به طور خلاصه، مردان معیار فرهنگی انسانیت هستند و زنان فقط زن هستند بنابراین، هنگامی که برای یک زن در دفتر جشن گرفته می‌شود و همه «برای او یک دوست خوب است» جمع می‌شوند، هیچ کس نمی‌خندد و اعتراض به متناقض‌نما ندارد، زیرا در یک جامعه شناخته شده توسط مردان، افتخار است که مورد توجه قرار گیرد «یکی از بچه‌ها»، برای ارتباط با مردان و معیارهایی که مردان اندازه‌گیری می‌شوند. بسیاری

از مردم از این واقعیت ناراحت نیستند که هیچ کلمه‌ای وجود ندارد که از نظر فرهنگی زنان را با کیفیت ارزشمند روابط انسانی به روشی که همنشینی و همبستگی برای مردان انجام می‌دهد مرتبط سازد. اگر کسی پیشنهاد کرد کلمات America the Beautiful را به «و خواهر خود را با خواهرخواندگی تاجگذاری کنید» تغییر دهید، تصور کنید با استقبالی که از این ایده روبرو می‌شوید و شما در مورد قدرت شناسایی مرد فکر می‌کنید.

شناسایی مرد در همه جنبه‌های زندگی اجتماعی بافته شده است. به عنوان مثال، بیشتر مشاغل دارای سطح بالا بر اساس خصوصیات که از نظر فرهنگی با مردانگی مرتبط هستند، مانند پرخاشگری، رقابت پذیری، جدا شدن احساسات (به استثنای عصبانیت) و کنترل، سازمان یافته اند. این همان چیزی است که برای موفقیت در حقوق، پزشکی، علمی، دانشگاهی، سیاسی، ورزشی یا تجاری لازم است. هیچ زنی (یا مرد) با نشان دادن توانایی خود برای همکاری، اشتراک، حساسیت عاطفی و پرورش، مدیر شرکتی نمی‌شود، در دانشگاه مأمور تصدی نمی‌شود یا به عنوان مقام دولتی انتخاب نمی‌شود. این مورد همچنین در بیشتر شغل‌های یقه آبی بسیار پردرآمد مانند کار پلیس، آتش نشانی و تجارت ماهر در ساخت و ساز اعمال می‌شود.

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

این بدان معناست که یک مرد می‌تواند به عنوان یک وکیل یا مدیر در حالی که در همان زمان مطابق با استانداردهای فرهنگی است که «یک مرد واقعی» را تعریف می‌کند، موفق شود. یک زن اما در بند است. اگر او خود را بر اساس ایده آل‌هایی تعریف کند که از نظر فرهنگی زنانه تعریف می‌شوند، احتمالاً تصور می‌شود که آن چیزی را که برای پیشرفت در دنیای مشخص شده توسط مردان لازم است، ندارد؛ اما اگر او یک راه «مردانه» تر را به سوی موفقیت طی کند، خود را به قضاوت در می‌آورد که به اندازه کافی زنانه نیست - بی پروا، سرد، عوضی. دانشجویان معمولاً استادان زن کالج خود را ننگه می‌دارند، به عنوان مثال، در دسترس بودن از نظر دغدغه و احساسات بالاتر از معلمان مرد هستند؛ اما اگر یک زن حرفه‌ای بیش از حد گرم و مراقب باشد، اعتبار، صلاحیت و اقتدار او به طور قابل توجهی تضعیف و به چالش کشیده می‌شود. در یک سیستم مشخص شده توسط مرد، او نمی‌تواند الگوی یک حرفه‌ای یا مدیر موفق باشد و در عین حال به عنوان یک «زن واقعی» اندازه‌گیری کند. این نوعی پیوند



دو طرفه کلاسیک است که یکی از مشخصه‌های ظلم اجتماعی است - هر کاری که می‌کند می‌تواند از ارزش او کاسته شود.<sup>۱</sup> دنیای کار نیز در تعریف «مسیر شغلی» و زمان‌بندی مراحل کلیدی در مسیر موفقیت با مردان شناسایی می‌شود. به عنوان مثال، در بیشتر سازمان‌ها، ایده‌ی مسیر شغلی تعهد تقریباً کامل به کار را فرض می‌گیرد، بدین معنی که تنها راه داشتن شغل و خانواده این است که شخصی را در خانه داشته باشید که به فرزندان و سایر مسئولیت‌های داخل خانه رسیدگی کند. علی‌رغم تمام صحبت‌ها در مورد «پدر شدن جدید»، این تقریباً همیشه به معنای وجود همسر و مادر است. بعلاوه، در الگوهای معمول زمان‌بندی شغلی، سالهای کلیدی جا انداختن خود با سالهای کلیدی یک زن برای تشکیل خانواده همپوشانی دارند. به این ترتیب، کار «جدی» به گونه‌ای ساختاربندی می‌شود که با زندگی اکثر مردان با راحتی بیشتری انطباق داشته باشد و تعارض کمتری داشته باشد در حال که در مورد زندگی اکثر زنان چنین نیست.<sup>۲</sup> بنابراین حرفه و مسیر شغلی

---

۱. برای مطالعه بحثی عالی در خصوص تنگناها به «سرکوب» نوشته مریلین فرای در نشریه سیاست واقعیت: مقاله‌هایی در زمینه نظریه فمینیسم (ترومنزبرگ، نیویورک: انتشارات کراسینگ ۱۹۸۳) مراجعه کنید.  
 ۲. برای اطلاعات بیشتر در خصوص نحوه عملکرد این پدیده به «تغییر دوم: والدین کارمند و انقلاب در خانه» نوشته آرلی هاشیلد (نیویورک: وایکینگ/پنگوئن ۱۹۸۹) مراجعه کنید.

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

واژه‌هایی هستند که ظاهراً جنسیتی به نظر نمی‌رسند اما در حقیقت به طور ضمنی با مردان شناسایی می‌شوند. شناسایی مرد نیز به روش‌های ظریف‌تری خود را نشان می‌دهد، از فرهنگ عامه گرفته تا آمدن‌ها و رفتن‌های زندگی روزمره. به عنوان مثال، در مستند PBS کن برنز<sup>۱</sup> در مورد بیس بال، او به ما می‌گوید: «بیس بال تعریف می‌کند که ما چه کسی هستیم.» ظاهراً او خیلی به این موضوع فکر نکرد که چه کسی در ما شامل شده است. من شک دارم منظور او این بوده است که جوهر بیس بال مشخص می‌کند که زنان به چه روشی اساسی کیستند یا این چیزی است یا این چیزی را تعریف کند که اکثر زنان به عنوان جامعه خودشان تجربه می‌کنند؛ اما اگر این گفته برای مردان درست به نظر برسد، پس در دنیایی که با مردان شناسایی می‌شود، فرض بر این است که برای همه صدق می‌کند و اگر چنین نباشد، پس چه؟

به این ترتیب، شناسایی مردان باعث نامرئی شدن زنان می‌شود، همانطور که شناسایی سفید و غیرمعلول باعث می‌شود افراد رنگین پوست و افراد معلول نامرئی شوند. چند روز پیش یک رزرو هواپیمایی کردم و کارمند کد تأیید به من

---

۱. Ken Burnes

داد. او گفت PWCEO و سپس، برای اطمینان از اینکه درست فهمیده‌ام، افزود «این پیتر، ویلیام، چارلز، ادوارد، اسکار است».

### امتیازگونه در مرکز

از آنجا که سیستم‌ها با گروه‌های برخوردار از امتیازگونه شناخته می‌شوند، مسیر کمترین مقاومت این است که توجه را بر روی آنها متمرکز کنیم- آنها چه کسانی هستند، چه کاری انجام می‌دهند و چه می‌گویند و چگونه این کار را انجام می‌دهند. به صفحه اول هر روزنامه نگاه کنید، متوجه خواهید شد که اکثریت قریب به اتفاق افرادی که از آنها عکس، نقل قول و گفتگو آمده است مردانی هستند که اتفاقاً سفیدپوست و طبقه متوسط یا طبقه بالاتر نیز هستند. اگر زنان سفیدپوست، لاتین‌تبار یا آمریکایی‌های آفریقایی تبار در آنجا هستند، این معمولاً به دلیل کاری است که برای آنها انجام شده است (به عنوان مثال به قتل رسیده‌اند) یا کاری را اشتباهی انجام داده‌اند (شورش به راه انداخته‌اند، قتل کرده‌اند، دزدی کرده‌اند، تقلب کرده‌اند و غیره). البته موارد استثنایی نیز وجود دارد- کاندولیزا رایس به عنوان مشاور امنیت ملی یا کالین پاول به عنوان وزیر امور خارجه یا ورزشکاران سیاه پوست- یکی از معدود زمینه‌هایی که در آنها

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

مجاز به برتری هستند. با این حال، به عنوان استثنا، آنها این قاعده را ثابت می‌کنند.

برای قضاوت از تلویزیون و فیلم، بیشتر اتفاقات مهمی که در جهان روی می‌دهد برای مردان سفید پوست غیرمعلول دگرجنس‌گرا است. برای دیدن منظورم، آزمایشی را امتحان کنید: لیستی از ده فیلم مهم ساخته شده تاکنون، فیلمهایی که بیانگر چیزی قدرتمند و ماندگار در مورد تجربه انسان، درباره شجاعت و تحول شخصی، سفر روح، آزمایش شخصیت است. پیدا کردن اینکه ما واقعاً چه کسی هستیم و زندگی چیست. هنگامی که لیست خود را ثبت کردید، شخصیت اصلی هر یک را شناسایی کنید، شخصیتی که شجاعت، تحول، سفر، آزمایش و افشاگری‌ها موضوع داستان باشد. این احتمال وجود دارد که از هر ده نفر حداقل ۹ نفر مرد سفیدپوست، آنگلو، غیرمعلول دگرجنس‌گرا باشد، حتی اگر کمتر از ۲۰ درصد از جمعیت ایالات متحده را تشکیل دهند.

به عنوان مثال لیست فیلمهایی را که در طی چهل سال گذشته برای بهترین فیلم اسکار دریافت کرده اند، در نظر بگیرید (نگاه کنید به کادر ۲). در میان این فیلم‌ها، هر سال بهتر از بقیه قضاوت می‌شود، هیچ کدام در ایالات متحده افراد رنگین پوست را در مرکز داستان قرار نمی‌دهد مگر آنکه آنها را با

شخصیت‌های سفیدپوست با اهمیت برابر به اشتراک بگذارند (رانندگی خانم دیزی و در گرماگرم از شب). فیلمی که به بومیان آمریکا (رقص با گرگها) می‌پردازد از دیدگاه یک سفیدپوست روایت می‌شود و بومیان آمریکایی به وضوح به عنوان دیگری شناسایی می‌شود. فقط دو مورد بر فرهنگ‌های غیر اروپایی تمرکز دارند (آخرین امپراطور و گاندی). گرچه خارج از آفریقا در آفریقا قرار دارد، اما داستان منحصراً بر سفیدپوستان و بدون هیچ گونه انتقاد انتقادی، بر بهره‌برداری آنها از قاره آفریقا معطوف است. همین لیست از فیلم‌ها همچنین فقط شامل چهار فیلم زن محور (شیکاگو، خارج از آفریقا، شرایط تأخیر و صدای موسیقی) است و هیچ کدام از آنها شخصیت‌های اصلی همجنس‌گرای مرد یا لزبین ندارند.

هنگامیکه فیلمی بر کسی در گروه مادون معطوف است، توجه کمی دریافت می‌کند مگر آنکه نظر رنگ بنفش (۱۹۸۵)، مرد دگرجنس‌گرای سفیدپوستی نظیر استون اسپلبرگ در پس آن باشد. هرچیز کمتر از آن-فارق از اینکه چقدر خوب باشد- شانس کمی برای کسب توجه دارد و احتمال برنده شدن جایزه‌ی آکادمی آن کمتر است. حتی رنگ بنفش که نامزد یازدهمین جایزه آکادمی شد، هیچ جایزه‌ای نبرد و به خارج از آفریقا باخت.

تعداد انگشت شماری از فیلم‌هایی که تمرکز آنها روی افراد گروه‌های مادون است، به احتمال زیاد به عنوان «فیلم‌های زنانه» («فیلم تجاری») یا «فیلم‌های سیاه» یا «فیلم‌های همجنسگرایان» یا «فیلم‌های لزبین» برچسب گذاری می‌شوند (و ارزش آنها کاهش می‌یابد)، درحالی‌که بقیه‌ی فیلم‌ها هرگز «فیلم مردانه» یا «فیلم سفید» یا «فیلم دگرجنسگرایانه» نامیده نمی‌شوند. در جامعه‌ای که با گروه‌های مسلط شناسایی می‌شوند، چنین فیلم‌هایی ظاهراً درباره همه یا حداقل همه کسانی است که به حساب می‌آیند.

فیلم‌هایی که بر افراد دارای معلولیت تمرکز دارند- مرد بارانی، فارست گامپ و ذهن زیبا- جنبه‌ی مهمی از این پدیده را منعکس می‌کنند. در حالی که شخصیت اصلی هر فیلم معلولیت دارد، اما در هر صورت داستان در مورد معلولیت است، نه اینکه یک داستان انسانی باشد که اتفاقاً از طریق زندگی شخصیتی که دارای معلولیت است روایت می‌شود. اتفاقات مشابهی در مورد فیلم‌هایی رخ می‌دهد که روی افراد رنگین پوست تمرکز می‌کنند - در گرما از شب و رانندگی خانم دیزی هر دو نژاد را کانون اصلی داستان می‌کنند؛ و اگر هرگز فیلم برنده اسکار وجود داشته باشد که شخصیت اصلی آن همجنسگرای مرد یا زن باشد، می‌توان مطمئن بود که گرایش

جنسی موضوع اصلی آن خواهد بود. با این وجود، در مورد فیلم‌هایی که بر اعضای گروه‌های مسلط متمرکز هستند، چنین نیست.

از آنجا که سیستم امتیازگونه بر گروه‌های مسلط متمرکز است، کسانی که در این گروه قرار ندارند دلیل بر احساس نامرئی بودن دارند، چون به یک مفهوم مهم اجتماعی، چنین هستند. دانش آموزان دختر سیاه، لاتینتبار / سفیدپوست به طور معمول گزارش می‌دهند که مریمان در کلاس از آنها دعوت نمی‌کنند، به صحبت‌های آنها گوش نمی‌دهند یا اجازه نمی‌دهند بدون وقفه حرفشان را تمام کنند.

تحقیقات نشان می‌دهد که مردان در کلاس‌های درس در هر سطح از تحصیلات بیشترین توجه را دارند،<sup>۱</sup> الگویی که در محیط کار و هر جای دیگری که زنان و مردان ملاقات می‌کنند تکرار می‌شود. من در جلساتی متشکل از سی نفر بوده‌ام که در آن دو یا سه مرد حاضر تقریباً تمام مدت صحبت کرده‌اند

---

۱. به «مدارس چگونه دختران را فریب می‌دهند» نوشته انجمن آمریکایی زنان تحصیل‌کرده (واشنگتن: انجمن آمریکایی زنان تحصیل‌کرده ۱۹۹۲)؛ «زندگی با نژادپرستی» نوشته فیگین و سایکس؛ «شکست در برقراری عدالت: مدارس آمریکایی چگونه دختران را فریب می‌دهند» نوشته مایرا سدکر و دیوید ام. سدکر (نیویورک: اسکریپنر ۱۹۹۴)؛ و «هوای سرد کلاس» نوشته سندلر و همکاران مراجعه کنید.

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

و هیچ علامتی از جانب هیچکس مبنی بر وجود اشتباه در حرف‌هایشان نبوده است.

این تا حدی به این خاطر اتفاق می‌افتد که در جهانی که توجه بر مردان و آنچه انجام می‌دهند و می‌گویند متمرکز است، تنها راه بهینه برای مردان این است که توجه را برای مثال با مطالبه‌ی جواب بدون شناخته شدن یا با قطع کردن حرف زنان دریافت کنند. این همچنین به این دلیل اتفاق می‌افتد که مسیر بهینه برای زنان باز کردن مسیر در مواجهه با امتیازگونه‌ی مردان است، اجازه دادن به مردان برای آنکه هر چقدر زمان و فضا می‌خواهند بگیرند و حق آن‌ها را برای این کار به چالش نکشند؛ بنابراین، زمانیکه دانش آموزان مرد با پاسخ به وسط حرف می‌پرند-حتی تا جاییکه در حین ادامه‌ی صحبت در مورد جواب‌ها هم فکر می‌کنند- معلمان و دانش آموزان زن غالباً به آنان اجازه خواهند داد که به این کارشان ادامه دهند.

زمانیکه مردان وسط نپرند بازهم معلمان معمولاً به هر صورت به سمت آن‌ها گرایش می‌یابند، در اتاق نزدیک‌تر به آنان می‌ایستند، آن‌ها را به بیشتر به چالش می‌کشند و کُوج می‌کنند و در تمام این موارد فرض را بر این می‌گذارند که زنان



حرفی را شایسته‌ی شنیدن داشته باشد ندارند.<sup>۱</sup> هیچ یک از این‌ها قرار نیست به طور آگاهانه انجام شود تا توجه را بر گروه‌های مسلط به ضرر گروه‌های دیگر متمرکز کند. این فقط در طول مسیر به خوبی مسافرت شده‌ی بهینه جریان می‌یابد که نامرئی بودن را یک بخش کلیدی از ارزش‌زدایی می‌سازد که در قلب امتیازگونه و ظلم قرار دارد.

غالباً تنها راهی که گروه‌های حاشیه‌ای می‌توانند توجه بگیرند این است که این موضوع را مطرح سازند که زندگی خصوصی چگونه بر گروه‌های مسلط متمرکز است؛ بنابراین، زنان در محل کار خود گروه‌های حمایتی تشکیل می‌دهند یا در کالج‌های زنان حضور می‌یابند که در آنجا مجبور نیستند که بر وزن فرهنگی مرکزیت مردان چیره شوند. سیاه‌پوستان برای خودشان خوابگاه یا کلوب در پردیس کالج درست می‌کنند و در صندلی خودشان در غذاخوری می‌نشینند.<sup>۲</sup> مدارس برنامه‌های ویژه‌ای ایجاد می‌کنند که بر زنان و افراد

---

۱. به «مدارس چگونه دختران را فریب می‌دهند» نوشته انجمن آمریکایی زنان تحصیل‌کرده و شکست در برقراری عدالت: مدارس آمریکایی چگونه دختران را فریب می‌دهند» نوشته مایرا سدرک و دیوید ام. سدرک مراجعه کنید.

۲. مثلاً به «چرا همیشه تمام کودکان سیاه‌پوست در کافه کنار یکدیگر می‌نشینند؟» نوشته بورلی دنیل تیمم ویرایش پنجم (نیویورک: بیسیک بوکس ۲۰۰۳).

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

رنگین‌پوست تمرکز می‌کند. زنان در روز «دختر ما را به کار ببر» شرکت می‌کنند یا زنان و مردان همجنسگرا راهپیمایی‌های افتخار ایجاد می‌کنند تا توجه را به این واقعیت ساده معطوف کنند که وجود دارند («ما همه‌جا هستیم»).

جلب توجه از گروه‌های مسلط غالباً پاسخ دفاعی را برمی‌انگیزد که امتیازگونه را مجدداً تایید می‌کند. در سیستم‌های امتیازگونه، تمرکز همیشه بر گروه‌های مسلط است و بنابراین بخش عمده‌ی آن به‌عنوان چیز ویژه شناخته نمی‌شود. پس کمترین انحراف ممکن است به‌عنوان فقدان امتیازگونه درک شود. پژوهش‌های جالبی صورت گرفته است که نشان می‌دهد که تا زمانیکه مردان به‌طور غالب بر مکالمه مسلط باشند، مشارکت زنان و مردان تقریباً برابر درک خواهد شد؛ اما اگر صحبت زنان به میزان یک چهارم یا یک سوم کل تعامل بلند شود، مردان چنین برداشت خواهند کرد که زنان در حال سبقت گرفتن هستند. این نوع تغییر جهت می‌تواند به اعتراض بر منصفانه نبودن دادن توجه «ویژه» به گروه‌های مادون منجر شود- «چرا پسرانمان را به روز کار نبریم؟ چرا همجنسگرایان زن و مرد توجه را به خودشان جلب کنند؟ چه زمانی ما هم قرار است ماه تاریخ سفید داشته باشیم؟».

همانطور که اغلب روی می‌دهد، گروه‌های مادون چوب دو سر سوخته هستند. اگر توجه را به خودشان جلب نکنند، پیش فرض‌های ایجاد شده در سیستم امتیازگونه آن‌ها را نامرئی و کم ارزش می‌سازد. اگر توجه را به خودشان جلب کنند، اگر جرات کنند که خود را در مرکز قرار دهند، با این ریسک مواجه خواهند شد که به تحمیلگر بودن یا برخورد ویژه جو بودن متهم شوند. به همین خاطر است که زنان و افراد رنگین‌پوست برای مثال غالباً به عنوان «گروه‌هایی با منافع ویژه» با برنامه‌های سوگیرانه برچسب‌زنی می‌شوند درحالی‌که مردان و سفیدپوستان چنین نیستند.

## ISMS

در اکثر مواقع از کلماتی نظیر نژادپرستی، جنسیت‌گرایی، تبعیض، غیرمعلول‌گرایی و دگرجنس‌گرایی برای توصیف نحوه‌ی احساس و رفتار افراد استفاده می‌شود. نژادپرستی برای مثال به‌عنوان چیزی دیده می‌شود که تنها در درون افراد به عنوان بخش ناقص شخصیت افراد وجود دارد. این یک نگرش، مجموعه‌ای از کلیشه‌ها و یک نیت بد، میل یا نیاز برای تبعیض یا آسیب رساندن یا فرمی از نفرت است. از این چشم‌انداز، انجام کاری درباره‌ی نژادپرستی به معنی تغییر نحوه‌ی احساس،

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

تفکر و رفتار افراد است (چون رفتار با نحوه تفکر و احساس ارتباط دارد).

اما نژادپرستی همچنین در درون سیستم‌هایی ساخته می‌شود که افراد در آن زندگی و کار می‌کنند. این سیستم کالپیتالیستی ریشه دارد که حول رقابت بر سر منابع کمیاب سازمان یافته‌اند و سازمان‌دهی‌شان به‌گونه‌ای است که سفید پوستان مسلط باشند، با سفید پوستان شناسایی شوند و مرکزیت با سفید پوستان باشد. به هرچه که نگاه کنیم تجلی این موضوع را مشاهده می‌کنیم. با توجه به این واقعیت، نادیده گرفتن همه چیز به غیر از شخصیت و رفتار فرد بی معنی است، گویی ما در خلاء اجتماعی زندگی می‌کنیم. به این دلیل، جامعه‌شناس دیوید ولمن در مورد تعریف گسترده‌تر نژادپرستی استدلال می‌کند که موضوع شخص را در برمی‌گیرد اما از آن فراتر می‌رود. نژادپرستی خود الگوهای امتیازگونه و ظلم و هر چیزی- اعم از خواسته یا ناخواسته- است که به ایجاد یا تداوم این الگوها کمک کند. اگر ما این را به سایر اشکال امتیازگونه بسط دهیم، در آنصورت جنسیت‌گرایی و غیرمعلول‌گرایی و دگرجنس‌گرایی نیز چیزی بیش از بیانات شخصی خصمانه بودن یا تعصب خواهند بود اما چیزی را شامل خواهند بود که افراد

انجام می دهند یا نمی دهند که این اشکال امتیازگونه را ترویج می کند.<sup>۱</sup>

برای دیدن منظور ولمن، نه تنها آنچه را که مردم انجام می دهند یا می گویند بلکه آنچه را که نمی کنند نیز در نظر بگیرید. برای مثال قدرت سکوت را برای ترویج امتیازگونه و ظلم در نظر بگیرید. انسان ها برای استانداردهای مربوط به آنچه خوب است یا نیست به شدت به هم وابسته هستند. گرچه همیشه افرادی خواهند بود که توجهی نخواهند که افراد دیگر چه فکر می کنند، اما اکثریت از انجام بعضی از امور به خاطر انتقاد دیگران اجتناب خواهند کرد؛ اما اگر افراد در جامعه و اجتماع خود ساکت باشند، در آن صورت مرتکبان آزاد هستند که این را پشتیبانی از آنچه انجام می دهند تفسیر کنند.

از دهه‌ی ۱۸۰۰ تا اواسط دهه‌ی ۱۹۴۰، جنوبی‌های سفیدپوست بیش از سه هزار آمریکایی آفریقایی تبار را زجرکش کردند. خشونت واقعی بوسیله‌ی بوسیله‌ی تعداد نسبتاً کوچکی از افراد انجام شد، اما آن ها این کار با این تصور اجرا کردند که اکثر افراد در اجتماعات و ایالت‌هایشان یا اعمال آن ها را تایید می کنند یا در صورت عدم تایید کاری برای متوقف کردن آن ها کاری انجام نمی دهند. بسیاری از زجرکش‌کننده‌ها برای مثال

---

۱. «تصویر نژادپرستی سفید» نوشته ولمن.

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

پیشاپیش در روزنامه‌های محلی تبلیغ می‌شدند و اکثرهای گرفته شده از قساوت‌ها غالباً به صورت کارت پستال فروخته می‌شد.

از آنجا که زجرکش‌کنندگان احتمالاً همه را در اجتماع یا ایالتشان به طور شخصی می‌شناسند، لذا تنها راهی که آن‌ها می‌توانند از تبعات این علمشان فرار کنند این است که خود را در نوع خاصی از جامعه ببینند- تحت تسلط سفیدپوستان، شناسایی شده بوسیله‌ی سفیدپوستان و بر محوریت سفیدپوستان است- که این نوع ارزش پایین را بر زندگی افراد سیاه پوست قرار داد که شکنجه کردن و کشتن آن‌ها مسئله‌ای خاصی ایجاد نخواهد کرد و به عنوان جرم با آن برخورد نخواهد شد. قدرت حقیقی نه با شکنجه‌گران به عنوان افراد بلکه به عنوان جامعه و سکوت جمعی بزرگ در مواجهه با وحشت نژادپرستانه‌ای مرتکب شدند، سکوتی که به اندازه‌ی خودِ خشونت بلند حرف می‌زد، فارغ از اینکه افراد چه احساسی درباره‌ی آن به‌عنوان افراد داشتند.

همانطور که اکثر جنوبی‌ها (شمالی‌ها) درباره‌ی شکنجه کردن ساکت بودند، اکثریت مردان در مورد مسئله‌ی آزار و خشونت جنسی ساکت هستند و چیزی جز عدم تایید خصوصی آن انجام نمی‌دهند یا به خودشان اطمینان می‌دهند که خودشان

هرگز در آن شرکت نمی‌کنند. به همین نحو، اکثر سفیدپوستان کاری برای بالا بردن آگاهی درباره‌ی همه‌ی کارهای نژادپرستی در اجتماعات یا محل کار خود انجام نمی‌دهند. آنان ممکن است رفتار آشکار مرتکبان آن را آشکارا امتیازگونه و ظلم بنامند. وقتی از آن‌ها درباره‌ی تبعیض پرسیده شود، آن‌ها خواهند گفت «بله چیز وحشتناکی است.» و واقعاً منظورشان همین است.

اما آنچه آنان اکثراً نمی‌بینند این است که سکوت و عدم دادن و پرسیدن در عمل به اندازه‌ی نژادپرستانه هستند چون برای ادامه یافتن به آن وابسته است. استادان دانشگاه یا مدیران سفید پوست که از مسیر خود منحرف نمی‌شوند تا درباره نژاد در کلاس درس یا محل کار بپرسند، ممکن است افراد خوبی باشند که هرگز از روی نیت بد با افراد رنگین پوست عمل نخواهند کرد؛ اما اینکه این‌ها به چه میزان به عنوان افراد خوب یا بد هستند، خارج از بحث است. انگیزه‌ها و نیت آنان به آینده‌ی نژادپرستی به‌عنوان الگوی نابرابری و و درد و رنجی که ایجاد می‌کند نامربوط است. مهم نیست آنها چه می‌کنند بلکه مهم چیزی است که انجام نمی‌دهند.

زمانیکه در اینباره فکر می‌کنم، صحنه‌ای را تصور می‌کنم که در آن گروهی از مردان سفیدپوست شخص رنگین پوستی را در روز روشن در خیابان شهر کتک می‌زنند. من در میان جمعی

سیستم‌های امتیازگونه چگونه کار می‌کنند؟

از سفیدپوستانی ایستاده‌ام که دارند تماشا می‌کنند. ما به کسی آسیب نمی‌زنیم. ما هیچ نیت بدی نسبت به مردی که کتک می‌خورد نداریم و ممکن است برایش احساس تاسف بکنیم. ما برای حمله‌کنندگان هورا نمی‌کشیم یا هیچ نشانه‌ی بیرونی از تایید نشان نمی‌دهیم. ما فقط در ساکت ایستاده‌ایم «و سرمان به کار خودمان است»؛ و سپس یکی از مردان می‌ایستد، به بالا نگاه می‌کند و در حالیکه چشمان روی چهره‌های ما می‌چرخد می‌گوید که «ما از پشتیبانی شما متشکریم. بدون شما نمی‌توانستیم این کار را انجام دهیم.»

نژادپرستی و سایر اشکال امتیازگونه حقیقتاً هر روز کار می‌کنند. این از چیزی ناشی می‌شود که «ظلم منفعلانه» نامیده می‌شود که می‌توان آن را به‌عنوان چیزی تعریف کرد که به ظلم امکان می‌دهد روی دهد بدون آنکه کاری برای توقف آن انجام شود. امتیازگونه و ظلم بستگی به محیط اجتماعی دارد که ایستادن و کاری نکردن را برای بسیاری آسان می‌سازد. اکثر سفیدپوستان در ایالات متحده آمریکا نه از روی احساسات یا افکار خصمانه‌ی نژادی یا نیت بد به نژادپرستی بلکه «از آن روی که به نظم فرهنگی بزرگی که کار نژادپرستی



را ادامه می‌دهد رضایت می‌دهند» در نژادپرستی دست دارند.<sup>۱</sup> این تمام آنچه‌ی است که از اکثر سفیدپوستان خواسته می‌شود تا نژادپرستی ادامه یابد- اینکه متوجه نباشند، اینکه کاری انجام ندهند، اینکه ساکت باقی بمانند.

### ISMS و ایالات متحده‌ی آمریکا

برای اعضای گروه‌های مسلط و سوسه کننده است که تصور کنند که می‌توانند در جامعه‌ا رشد یابند که حول امتیازگونه سازمان یافته است و هر روز بدون تاثیر پذیری از آن در سطح فردی مشارکت کنند؛ اما این رویایی است که برای هر کس دیگر یک کابوس انکار است. هیچ راهی برای عضو یک گروه مسلط برای فرار از این نوع غوطه‌وری بدون آسیب دیدگی وجود ندارد. هیچ کس وجود ندارد که ایده‌ها، نگرش‌ها یا تصاویر منفی را که در جریان پیوسته از فرهنگ پیرامونی می‌ریزد و باعث می‌شود که امتیازگونه و ظلم چنانکه هست روی دهد به‌طور معجزه‌آسایی درونی نکند.

به‌عبارت دیگر، در برخی سطوح، البته من جنبه‌هایی از نژادپرستی، جنسیت‌گرایی، غیرمعلول‌گرایی و دگرجنس‌گرایی

---

۱. «کتاب خاطرات سیاه‌پوستان ۱۹۵۲» نوشته جسی پی. گوزمن (نیویورک: شرکت ویلیام اچ. وایز ۱۹۵۲) ص. ۲۷۵-۲۷۹.

را به همان درونی‌سازی کرده‌ام که به‌طور اتوماتیک در انگلستان روی‌پردازی می‌کنم و غذاهای معینی را ترجیح می‌دهم. کاهش اینگونه نبود، اما هست. این فرض که برای مثال مقدرای نژادپرستی در هر شخص سفیدپوستی وجود دارد، فرض درستی در این جامعه است.<sup>۱</sup> فرض من بر این است که هرکسی که در ایالات متحده دیدار می‌کنم انگلیسی صحبت می‌کند مگر آنکه خلافتش ثابت شود، نه به دلیل چیزی که درباره‌ی آن‌ها می‌دانم بلکه بدلیل چیزی که درباره‌ی فرهنگ این جامعه می‌دانم. به همین روش، فرض من بر این است که نژادپرستی هرکسی را به نحوی تحت تاثیر قرار می‌دهد و شکل می‌دهد و نشانه‌ای را از خود برجای می‌گذارد که نمی‌توان آن را پاک کرد. هر نوع فرض دیگر به نوعی تفکر آرزومندانه و زندگی کردن در جهانی خواهد بود که وجود ندارد. داشتن امتیازگونه بدین معنی نیست که شخص مورد نظر بد است. بلکه این بدان معنی است که یک شخص از یک گروه غالب هیچ مسائل امتیازگونه در ارتباط با دنیای پیرامونی‌اش ندارد که به‌طور درونی و بیرونی با آن دست و پنجه نرم کند. این زمانی به آنان محول شد که آن‌ها کودک بودند و هیچ

---

۱. «تصویر نژادپرستی سفید» نوشته ولمن ص. ۲۲۲.

درکی از خوب و بد نداشتند؛ و بنابراین آن را بدون انتقاد، نادانسته و حتی معصومانه پذیرفتند اما قبول کنید که چنین کردند. این تقصیر آن‌ها نبود. آن‌ها هیچ دلیل نداشتند که درباره‌ی آن احساس گناه کنند، چون آن‌ها کار انجام ندادند؛ اما اکنون زمان آن رسیده است که با آن روبه‌رو شوند، همانگونه برای زنان، افراد رنگین پوست، افراد دارای معلولیت، زنان و مردان همجنسگرایی که کاری انجام ندادند که شایسته‌ی ظلم و جوری باشند که زندگی‌شان را عمیقاً تحت تاثیر قرار داده است.