

گزارش

۶

گاهنامه اقلیت و حاشیه

مرداد ۱۴۰۰

درباره امتیازگونه چه باید کرد؟

آلن جانسون



گاهنامه اقلیت و حاشیه
شماره ششم || مرداد ۱۴۰۰

درباره امتیازگونه چه باید کرد؟



شماره ششم || مرداد ۱۴۰۰

۸۲ صفحه

www.aaraashmaa.com

Email: 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

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟ || آلن جانسون || ۵

سخن اول

در این شماره از گاهنامه آراشما، فصل نهم از کتاب «امتیازگونه، قدرت و تفاوت»^۱ منتشر می‌شود. پیش از این و در شماره سوم آراشما، فصل دوم همین کتاب و در شماره پنجم، فصل اول و سوم آن منتشر شده بود. این کتاب نوشته آلن جانسون نویسنده و جامعه‌شناس فقید امریکایی است که مطالعات گسترده‌ای در زمینه اقلیت‌ها و نیز مسائل جنسیتی داشته است. از نوشته‌های مهم او کتاب «گره کور جنسیتی: از هم گسیختن میراث پدرسالارانه ما» است. او سال‌ها در کالج هارتفورد به تدریس جامعه‌شناسی و مطالعات زنان پرداخت. جانسون چند کتاب داستانی هم نوشته است.

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

فصل ۹

کتاب «امتیازگونه، قدرت و تفاوت»

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

آلن جانسون

چالش پیش‌روی ما، تغییر دادن الگوهای محرومیت اجتماعی^۱،
طرد شدن^۲، امتیازگونه^۳، آزار^۴، تبعیض^۵ و خشونت^۶ است که
در سراسر این جامعه آشکار هستند و صدها (یا در مورد
جنسیت، هزاران) سال است که وجود داشته‌اند. ما باید به
روش‌هایی جدید و مؤثر که در فصل‌های پیشین به آن
پرداخته شد، آغاز به تفکر پیرامون این مسئله کنیم. خلاصه‌ای

-
1. exclusion
 2. rejection
 3. privilege
 4. harassment
 5. discrimination
 6. violence

را از ابزاری که ما تا به حال شناسایی کرده‌ایم، در ادامه ارائه خواهیم داد.

تعداد بسیاری از افراد در جبهه‌ی میانه بوده و خود را نه بخشی از مسئله دانسته‌اند و نه بخشی از راه‌حل. هرچند اگر عمیق‌تر بنگریم، همه‌ی این افراد شبیه به هم نیستند. افرادی که رفتار یا اعمالی عمداً ظالمانه دارند، مورد اطلاع همه هستند. اما توجه کم‌تری به میلیون‌ها افرادی می‌شود که می‌دانند نابرابری‌ها وجود دارد و می‌خواهند در راه‌حل شریک باشند. سکوت و دیده‌نشدن آن‌ها، جوازِ ادامه‌ی امتیازگونه و ظلم است. حذفِ آن‌چه آن‌ها را ساکت می‌کند و بر سر راهشان می‌ایستد، می‌تواند ظرفیت عظیمی از انرژی را جهت تغییر فراهم آورد.

مسئله‌ی امتیازگونه و ظلم، عمیق و گسترده است، و برای کار کردن با آن باید بتوانیم آن را واضح ببینیم تا بتوانیم به روش سودمندی از آن صحبت کنیم. برای انجام این کار، ابتدا باید برخی از لغات و عباراتِ دشواری را پس بگیریم که ابعاد این ماجرا را نام‌گذاری می‌کنند، لغات و عباراتی که آن‌قدر موردِ سوء استفاده قرار گرفته و بدنام شده‌اند که گرمای بیشتری نسبت به روشنی ایجاد می‌کنند. با این وجود، ما نمی‌توانیم

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

استفاده‌ی خود را از لغاتی همچون *نژادپرستی*^۱، *تبعیض جنسیتی*^۲، *توانمندگرایی*^۳، و *امتیازگونه* متوقف کنیم، چرا که این لغات و عبارات ابزاری هستند که آگاهی ما را بر این مسئله و اشکال مختلف آن متمرکز می‌سازند. هنگامی که بتوانیم ابعاد این مسئله را ببینیم و در مورد آن صحبت کنیم، آن‌گاه می‌توانیم کارکرد آن را به عنوان یک نظام تحلیل کنیم. آن‌گاه می‌توانیم نقاط اهرمی را شناسایی کنیم که تغیر می‌تواند از آن‌جا آغاز گردد.

مسئله‌ی ما امتیازگونه و قدرتی است که آن را حفظ می‌کند. پس گرفتن آن لغات و عبارات، ما را مستقیماً به این واقعیت اساسی می‌رساند. امتیازگونه آن‌جا است که گروهی صاحب چیزی هستند که دیگران به صورت نظام‌مندی اجازه‌ی داشتن آن را ندارند، نه به علت هویتشان یا اعمالی که انجام داده یا نداده‌اند، بلکه به علت دسته‌بندی اجتماعی^۴ که به آن تعلق دارند. امتیازگونه، ویژگی نظام‌های اجتماعی است نه افراد. در افراد، داشتن یا نداشتن امتیازگونه بستگی دارد به نظامی که

-
1. racism
 2. sexism
 3. ableism
 4. Social category

در آن هستند و دسته‌بندی‌های اجتماعی که دیگران آن‌ها را در آن قرار می‌دهند.

در رویارویی با مسئله‌ی امتیاز گونه، ما باید به احاطه شدن با تناقض‌ها عادت کنیم، مثلاً افرادی که امتیازگونه دارند اما خود آن را نمی‌دانند. حقیقتِ متناقضِ دیگری نیز وجود دارد؛ امتیازگونه لزوماً به یک «زندگی خوب» ختم نمی‌شود، نوعی از زندگی که می‌تواند سبب شود افرادِ متعلق به گروه‌های دارای امتیازگونه حتی داشتنِ آن را دلخورانه انکار کنند.

چندین قرن است که نظام سرمایه‌داری زمینه‌ی اقتصادی را برای امتیازگونه و ظلم فراهم کرده‌است. در نتیجه، نیروی قدرت‌مندی بوده‌است و خواهد ماند، به خصوص در ارتباط با طبقات اجتماعی، جنسیت و نژاد. اثراتِ نظام سرمایه‌داری مستقیم و غیرمستقیم است. از دید تاریخی، این نظام موتورِ توسعه‌ی نژادپرستیِ نوین بود. از طریقِ کمتر مستقیم، این نظام شرایطی از کمیابی ایجاد می‌کند؛ این کمیابی زمینه را برای رقابت، ترس، و ستیهندگی^۱ فراهم می‌کند که تفاوت‌های نژادی، اتنیکی، و جنسیتی را هدف قرار می‌دهند. این نظام از طریق تفاوت‌های طبقاتی که ایجاد می‌کند، تجربه‌ی افراد از وجودِ امتیازگونه و فقدانِ آن را شکل می‌دهد. این موضوع

1. antagonism

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

مثالی از ماتریس سلطه^۱ (یا ماتریس امتیازگونه^۲) است که طی آن صورت‌های گوناگونی از تفاوت و امتیازگونه برهم اثر دارند و به یکدیگر شکل می‌دهند.

تفاوت اشکال بسیاری دارد، اما مهم‌ترین آن‌ها ویژگی‌هایی هستند که تغییر آن‌ها دشوار یا ناممکن است و سایر افراد تصور می‌کنند که تنها با نگاه کردن به یک شخص می‌توانند آن‌ها را شناسایی کنند. ظلم نیز اشکال بسیاری دارد، شاخص‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از دوری گزینی^۳، محرومیت اجتماعی، طرد شدن، دسترسی نابرابر به منابع و پاداش‌ها، و خشونت. همان‌طور که گروه‌های دارای امتیازگونه اغلب از وجود آن ناآگاه‌اند، این گروه‌ها اغلب از چگونگی وقوع امتیازگونه در طی زمان نیز آگاه نیستند.

هرچند گروه‌های محروم سنگین‌ترین بار مسئله‌ی امتیازگونه را به دوش می‌کشند، گروه‌های دارای امتیازگونه نیز تحت تأثیر آن قرار می‌گیرند، تا حدی زیرا که شقاوتی که بر سر دیگران می‌آید نهایتاً خود افرادی را گرفتار خواهد کرد که از آن سود می‌جویند، به خصوص در شکل تدافع و ترس. اما مشکلات به

-
1. matrix of domination
 2. matrix of privilege
 3. avoidance

طور مستقیم نیز گروه‌های دارای امتیازگونه را تحت تأثیر قرار می‌دهد، با محدودکردن و شکل‌دادن به زندگی افرادِ دارای امتیاز گونه. مشکلات هم‌چنین سراسرِ نظام‌های اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، از خانواده‌ها گرفته تا اَبَرشرکت‌ها^۱ و مدارس تا اجتماعات، جوامع و نظام‌های سیاسی و اقتصادی جهانی.

همان‌طور که بحث کرده‌ایم، گروه‌های چیره این مشکلات را به عنوان مشکلاتِ خودشان نمی‌بینند، یعنی آن‌ها خود را موظف به اقدام در این باره نمی‌دانند. بزرگ‌ترین مانعِ تغییر نیز همین موضوع است. وقوع این امر دلایل گوناگونی دارد-زیرا این گروه‌ها حتی از وجود این مشکلات آگاه نیستند، زیرا آن‌ها نیاز ندارند که این مشکلات را به عنوان مشکلیِ خودشان ببینند، زیرا آن‌ها این مشکلات را شخصی می‌بینند و نه نظام‌مند، زیرا تمایلی به از دست دادن امتیازگونه ندارند، زیرا خشمگین‌اند و احساس محرومیت می‌کنند و ذهن‌شان نسبت به امتیازگونه‌ی خود بسته است، زیرا پیش‌داوری آن‌ها را کور کرده‌است، زیرا از عواقبِ اعتراف به واقعیتِ امتیازگونه و ظلم می‌ترسند.

1. corporation

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

دو رویکرد اصلی برای ایجاد تغییر در سازمان‌ها، تأثیر چندانی بر این موانع ندارند. برای تغییر، مشارکت طولانی مدت اعضای گروه‌های چیره‌مورد نیاز است. رویکرد «جام حلبی»^۱ و برهان «انگیزه‌ی تجاری» به میزانی قدرت‌مند نیستند که این مشارکت را در آن‌ها ایجاد کنند. این گزینه‌ها یک دوراهی نامطلوب و دشوار هستند که امروزه اغلب سازمان‌ها در آن قرار دارند.

گزینه‌ی سوم در نظر گرفتن این مشکلات به عنوان مسئولیت همه است- «مشکل» هرکس- و تقصیر هیچ‌کس. این رویکرد به خصوص در مورد اعضای گروه‌های دارای امتیازگونه مفید است، چراکه در نظر گرفتن خودشان در ارتباط با امتیازگونه، بدون داشتن احساس گناه، دشوار است. افتادن در این تله آسان است، چرا که افراد اغلب از مدلی انفرادی برای جهان استفاده می‌کنند که همه چیز را به تمایلات فردی و خوبی یا بدی تنزل می‌دهد. ما همواره در حال شرکت کردن در چیزی بزرگ‌تر از خودمان هستیم، نظام‌های اجتماعی؛ جایگزینی قدرت‌مند و رهایی‌بخش از این حقیقت نشأت می‌گیرد. برای فهم امتیازگونه و ظلم، ما باید به چیزی بنگریم که در آن

1. tin cup approach

شرکت می‌کنیم و به نحوه‌ی شرکت کردن خود از نظر مسیره‌های بهینه^۱. این موضوع یعنی ما می‌توانیم در مشکلات یک جامعه یا سازمان دخیل باشیم، بی آن‌که کار اشتباهی انجام داده یا انسان بدی باشیم.

ایجاد و حفظ امتیازگونه از طریق سیستم‌های اجتماعی است که تحت غلبه و مرکزیت گروه‌های دارای امتیازگونه هستند و با این گروه‌ها شناخته می‌شوند. برای مثال، یک جامعه‌ی نژادپرست تحت غلبه و مرکزیت افراد سفیدپوست است و با این افراد شناخته می‌شود. امتیازگونه به طور عمده در نظام‌ها ریشه دارد-مثل خانواده‌ها، مدارس و اماکن کار- تغییر تنها به معنای تغییر افراد نیست. راه‌حل همچنین باید شامل سراسر نظام‌هایی شود که مسیره‌های بهینه‌شان چگونگی احساس، اندیشه، رفتار انفرادی، خودبینی و دگربینی افراد را شکل می‌دهد.

در طی کار برای تغییر، فراموش کردن واقعیت امتیازگونه و عواقب آن می‌تواند برای اعضای گروه‌های دارای امتیازگونه

۱. یکی از پراستفاده‌ترین مفاهیم این فصل «مسیره‌های بهینه» است که ترجمه‌ی عبارت «paths of least resistance» می‌باشد. ترجمه‌ی تحت اللفظی این عبارت «مسیره‌هایی با کم‌ترین مقاومت» است. یعنی مسیره‌های اجتماعی که انتخاب آن‌ها کم‌ترین مقاومت و هزینه را دارد، اما به قیمت نادیده گرفتن اصول مد نظر نویسنده. نویسنده در این فصل دیدی کاملاً منفی به این مسیره‌ها دارد.

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

آسان باشد، فراموش کردن حقیقتی که مشکلات مربوط به امتیازگونه به همان میزان که مشکلات سایرین هستند، مشکلات آن‌ها نیز به حساب می‌آیند. علت این واقعۀ غالباً نظام‌های امتیازگونه است که انواع بی‌شماری از نگرش و تفکر درباره‌ی جهان را به گونه‌ای ارائه می‌دهند که امتیازگونه را نامرئی می‌کنند. همان‌طور که دیده‌ایم، این نگرش و تفکرها عبارت‌اند از انکار و کوچک شمردن این مشکل، سرزنش قربانی، عوض کردن نام این مشکل، فرض بر این که همه‌ی افراد وضع کنونی را ترجیح می‌دهند، جابه‌جا گرفتن خواسته‌ها با عواقب، نسبت دادن مشکلات به سایرین و نه شرکت خودشان در نظام‌های اجتماعی که این مشکلات را تولید می‌کند، و هم‌تراز گرفتن این مشکلات با مشکلات خودشان. هرچه افراد بیشتر آگاه شوند که چگونه این مشکلات کارایی آن‌ها را محدود می‌کند، بیشتر می‌توانند در تغییر مشارکت داشته‌باشند، چه تغییر در خودشان و چه تغییر در نظام‌هایی که در آن کار و زندگی می‌کنند.

با این رویکرد، ما می‌توانیم اندیشیدن به چگونگی مشارکت خود در مسئله‌ی امتیازگونه و ظلم را آغاز کنیم. برای انجام این کار، ما ابتدا باید ابتدا با برخی باورهای غلط و نیرومندی روبه‌رو

شویم که درباره‌ی چگونگیِ تغییر و مشارکتِ افراد در آن هستند.

باورِ غلطِ ۱: «وضعیت همواره این‌گونه بوده‌است و خواهند

ماند»

«وضعیت همواره به گونه‌ای بوده‌است که ما می‌شناسیم». اگر برای مطالعه‌ی تاریخ تلاش نکنید، گرفتار شدن به این باور آسان است. اما اگر به گذشته بنگرید، خواهید یافت که امتیازگونه‌ی سفیدپوستان^۱ تنها به طول چندین قرن یک ویژگیِ زندگیِ انسان بوده‌است، و شواهد فراوانی وجود دارد که امتیازگونه‌ی مردانه^۲ تنها به طول ۷ هزار سال وجود داشته‌است، که با درنظر گرفتن حضور انسان در کره‌ی زمین به مدت صدها هزار سال، این‌ها زمانِ زیادی نیستند.^۱ بنابراین در مبحثِ زندگیِ اجتماعیِ انسان، محتمل‌ترین اندیشه این‌گونه است: هیچ‌چیز همواره به شیوه‌ی کنونی یا هر شیوه‌ی دیگری نبوده‌است.

این اندیشه اشاره دارد که هیچ‌چیز همواره در وضع کنونی یا هر وضعیت دیگری نخواهد ماند، مخالفِ عقیده‌ی همیشگی

1. white privilege

2. male privilege

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

بودن امتیازگونه و ظلم. اگر تغییر تنها چیزی است که می‌توانیم روی آن حساب کنیم، آن‌گاه فهم چراییِ باورِ دائمی بودن هر نوع نظام اجتماعی دشوار است. واقعیت همواره در حرکت است. وقایع ممکن است بی‌تحرك به نظر برسند، اما دلیل این امر تنها بازهی توجه کوتاه انسان است که دلیل آن نیز شاید کوتاهی نسبی عمر انسان باشد. اگر بینشی بلند داشته باشیم - بینشی واقعاً بلند - می‌توانیم دریابیم که همه چیز همواره در حال طی یک فرآیند است.

برخی اظهار دارند که همه چیز یک فرآیند است، فاصله‌ی میان یک نقطه تا نقطه‌ای دیگر، حرکت از چیزی به سمت چیز دیگر. آنچه ما به عنوان نقاط انتهایی ثابت در نظر می‌گیریم - مانند نظام سرمایه‌داری جهانی، تمدن غربی، فناوری پیشرفته، و موارد دیگر - در واقع حالت‌هایی موقت در مسیر رسیدن به حالت‌های موقت دیگراند. حتی بوم‌شناسان، که در گذشته از تعادل بوم‌شناسی سخن می‌گفتند، امروز بیان دارند که اکوسیستم‌ها ذاتاً ناپایداراند. اکوسیستم‌ها، به‌طور طبیعی، یک فرآیند تغییر مداوم از چینی‌شی به چینی‌شی دیگر هستند، به‌جای همیشه بازگشتن به حالتی پایدار پس از یک دوره‌ی اخلال. اکوسیستم‌ها هیچگاه دقیقاً به وضعیت پیشین خود باز نمی‌گردند.

نظام‌های اجتماعی نیز در حرکت‌اند. یک جامعه، چیزی غول‌پیکر نیست که تا ابد بدون حرکت بنشیند. یک نظام، با شرکت افراد در آن ایجاد می‌شود. در نتیجه یک نظام تنها می‌تواند فرآیندی پویا باشد از آفرینش و بازآفرینی از لحظه‌ای به لحظه‌ی بعد. در موضوعی ساده مانند مردی که برای کنترل گفت‌وگوها، مسیری بهینه را دنبال می‌کند (و زنی که به او اجازه‌ی این کار را می‌دهد)، واقعیت امتیازگونه‌ی مردانه در آن لحظه آشکار می‌شود. ما به این شیوه، امتیازگونه‌ی مردانه را انجام می‌دهیم، ذره به ذره، لحظه‌ای پس از لحظه‌ی دیگر. مشارکت افراد در تغییر نیز این گونه است: با انتخاب مسیرهای غیربهینه، مانند هنگامی که مردان کنترل را در اختیار نمی‌گیرند و زنان انقیاد خود را نمی‌پذیرند.

از آن‌جا که افراد همواره می‌توانند مسیرهایی غیربهینه را انتخاب کنند یا مسیرهایی کاملاً جدید خلق کنند، پایداری نظام‌ها تنها می‌تواند متناسب با جریان انتخاب و خلاقیت انسانی باشد، که البته نتیجه‌ی آن کارایی ضعیف است. نظام‌های امتیازگونه ممکن است در آینده‌ای نزدیک غیرقابل تغییر به نظر برسند. اما فرآیند بی‌امان زندگی اجتماعی هیچ‌گاه نتیجه‌ی عیناً یکسانی را دو بار پیاپی ایجاد نمی‌کند، زیرا شرکت همه‌ی افراد در هیچ نظامی به شیوه‌ای یکسان و بدون تغییر ممکن نیست. علاوه‌بر این، تعاملات پویایی بین

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

نظام‌ها در جریان است- برای مثال، میان نظام سرمایه‌داری و دولت، یا میان خانواده‌ها و اقتصاد- که آن‌ها نیز تنش‌ها، تناقض‌ها، و سایر جریان‌های تغییری را ایجاد می‌کنند که نیرومند و غیرقابل اجتناب هستند. در نهایت، نظام‌ها تغییر می‌کنند زیرا نمی‌توانند جلوی تغییر را بگیرند.

یک نظام ظالم اغلب باثبات به‌نظر می‌رسد، زیرا آن‌چنان زندگی و تصور افراد را محدود می‌کند که نمی‌توانند فراتر از محدودیت‌ها را ببینند. این موضوع به خصوص زمانی رخ می‌دهد که حیات یک نظام اجتماعی آن‌چنان طولانی شده‌است که گذشته‌ی آن نظام فراتر از حافظه‌ی جمعی از هر چیز متفاوتی گسترش می‌یابد. در نتیجه، آن نظام شروطی را از زندگی اجتماعی اعلام می‌کند- از جمله اشکال متنوع امتیازگونه- که می‌توانند به راحتی با نوعی شرایط انسانی عادی و اجتناب‌ناپذیر اشتباه گرفته شوند.

اما این وضعیت یک بی‌ثباتی بنیادی بلندمدت را پنهان می‌کند که خود پویایی ظلم خلق کرده‌است. هر نظامی که بر مبنای تلاش یک گروه برای دراختیارگیری و استثمار گروهی دیگر سازمان یافته‌است، در نهایت طرحی بازنده است، زیرا چنین نظامی طبیعتاً اساساً غیرقابل کنترل واقعیت را نقض می‌کند و نیازها و ارزش‌های پایه‌ای انسانی را ضایع می‌کند. برای مثال،

اندیشه و عمل فمینیستی در دو قرن اخیر، به چالش‌کشی خشونت و از میان برداشتن انکار را آغاز کرده‌است، که در نتیجه‌ی این جریان پدرسالاری^۱ به‌طور روزافزونی آسیب‌پذیر شده‌است. این موضوع یکی از دلایل تشدید مقاومت مردانه^۲، واپس‌زنی^۳ و تدافع در زمان حال است. بسیاری از مردان به جایگاه خود معترض‌اند، به خصوص به ناتوانی خود در فهم ایده‌آل‌های کنترل در ارتباط با زندگی خود،^۲ زنان و سایر مردان. ترس از زنان و خشم نسبت به زنان فراگیر است، از ترس متهم‌شدن به آزار جنسی گرفته تا اعتراض خشم‌گینانه به تبعیض مثبت^۴.

هیچ نظام اجتماعی همواره باقی نخواهد ماند، و این حقیقت به خصوص در مورد نظام‌های ظالم امتیازگونه برقرار است. ما نمی‌توانیم بفهمیم که چه چیزی جایگزین نظام‌های اجتماعی موجود خواهد شد، اما می‌توانیم اطمینان داشته باشیم که این نظام‌ها رفتنی هستند، که در هر لحظه در حال رفتن هستند. رفتن این نظام‌ها قطعی است، اما سرعت رفتن آن‌ها، شیوه‌ی

1. patriarchy

2. male resistance

3. backlash

4) یعنی انتخاب افرادی برای یک affirmative action. تبعیض مثبت (شغل، جایگاه و غیره که به علت جنسیت، نژاد و غیره مورد رفتار ناعادلانه قرار گرفته‌اند.

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

این رفتن، جایگزینی که این نظام‌ها به سمت آن می‌روند، و شرکت یا عدم شرکت هر کدام از ما جهت تسریع تغییر و کاهش رنج انسان در این فرآیند، متفاوت است.

باور غلط ۲: پارادوکس گاندی^۱ و باور غلط بی‌اثری^۲

«هیچ یک از کارهای ما اثری ندارد. نظام، بزرگ‌تر و قدرت‌مندتر از آن است که ما بر آن اثر بگذاریم». چگونگی برخورد ما با این باور، تعیین‌کننده‌ی کمک ما به تغییر نظام‌های امتیازگونه است. اگر به جامعه به عنوان یک کل بنگریم، این گلایه‌ی معقولی است، چراکه ما جامعه را در طول حیات خویش تغییر نخواهیم داد. اگر تغییر نظام از طریق تلاش خودمان، استاندارد ما برای سنجش توانایی انجام کار باشد، آن‌گاه ما عمداً خود را برای احساس ناتوانی آماده کرده‌ایم. تمایل برای اثرگذاری نامعقول نیست، اما اگر دیدن نتیجه‌ی نهایی کارمان یک اجبار شود، آن‌گاه نمی‌توانیم در تغییری نقش داشته باشیم که بسیار تدریجی و بلندمدت‌تر از آن است که امکان این امر را فراهم آورد. هم‌چنین قادر نخواهیم بود در تغییری نقش داشته باشیم که آن‌چنان پیچیده است که تمایز

-
1. Gandhi's paradox
 2. myth of no effect

نقش ما در آن از نقش تعداد بی‌شماری از دیگران ممکن نخواهد بود، چرا که این نقش‌ها به گونه‌ای ادغام شده‌اند که ما هرگز قادر به فهم آن نخواهیم بود. مسئله‌ی امتیازگونه و ظلم نیازمند تغییر پیچیده و بلندمدت است در کنار کار کوتاه‌مدت برای تعدیل برخی از بدترین نتایج آن. این امر بدان معنا است که اگر می‌خواهیم در راه‌حل شریک باشیم، باید عقیده‌ای را رها کنیم که بیان دارد تغییر رخ نمی‌دهد مگر در حضور ما جهت رؤیت آن.

برای رهایی از باور غلطِ فلج‌کننده‌ای که بیان دارد ما نمی‌توانیم به صورت انفرادی اثرگذار باشیم، باید تصورمان را از خود در ارتباط با فرآیندی بلندمدت و پیچیده از تغییر، عوض کنیم. این تغییر، با تغییر چگونگی ارتباط ما با زمان آغاز می‌شود. بسیاری از تغییرات می‌توانند به اندازه‌ای سریع رخ دهند که ما وقوع آن‌ها را ببینیم. برای مثال، هنگامی که من در دانشگاه بودم، صحبت کمی از نابرابری جنسیتی به عنوان یک مسئله‌ی اجتماعی بود، درحالی که هم‌اکنون بیش از پانصد برنامه‌ی مطالعات زنان^۱ در ایالات متحده وجود دارد. اما هدفی هم‌چون پایان دادن به امتیازگونه به تلاش بیشتری نیاز دارد و به زمان بسیار بیشتری از آن‌چه عمر کوتاه ما شامل می‌شود.

1. women's studies

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

اگر می‌خواهیم خود را در این نوع تغییر شریک ببینیم، نمی‌توانیم از طول عمر انسان به عنوان استاندارد مهم برای سنجش پیشرفت استفاده کنیم.

برای درک گزینه‌های خود در ارتباط با تغییری بلندمدت، باید مفهومی را ایجاد کنیم که ممکن است «پایداری زمان^۱» نام‌گذاری شود، مشابه آنچه روان‌شناسان «پایداری شیء^۲» می‌نامند. اگر یک کلوچه را مقابل کودکانی بسیار خردسال نگه‌دارید، و سپس درحالی که آن‌ها کلوچه را تماشا می‌کنند، آن را به پشت خود حرکت دهید، کودکان نخواهند توانست کلوچه را ببینند زیرا ظاهراً آن‌ها نمی‌توانند تصویر کلوچه و مقصد آن را دنبال کنند. آن‌ها فاقد پایداری شیء هستند. به عبارتی دیگر، اگر آن‌ها نمی‌توانند کلوچه را ببینند، پس احتمالاً کلوچه اصلاً وجود ندارد. پس از مدتی، توانایی ذهنی در کودکان ایجاد می‌شود که می‌توانند وجود اشیاء و افراد را تشخیص دهند، حتی هنگامی که دیده نمی‌شوند. هنگام تفکر درباره‌ی تغییر و رابطه‌ی ما با آن، باید توانایی مشابهی را در ارتباط با زمان در خود ایجاد کنیم تا ما را قادر سازد آگاهی و اطمینانی در خود داشته باشیم که تغییرات چشمگیر به وقوع

-
1. time constancy
 2. object constancy

خواهند پیوست، حتی اگر ما برای رؤیت آن حضور نداشته باشیم.

در کنار پایداری زمان، ما باید چگونگی اثرگذاری و عدم اثرگذاری انتخاب‌هایمان را برای خود روشن سازیم. گاندی می‌گوید هیچ یک از کارهای انفرادی ما اثرگذار نیستند، اما به‌هرحال انجام آن‌ها بسیار حیاتی است. این گفته به پارادوکسی قدرت‌مند اشاره می‌کند در مورد رابطه‌ی افراد با جامعه. برای مثال، تصور کنید که نظام‌های اجتماعی درخت هستند و ما برگ‌های آن هستیم. هیچ برگی به صورت انفرادی اهمیت و اثر ندارد؛ حیات یا مرگ آن تقریباً بر هیچ چیز اثری ندارد. اما به صورت جمعی، برگ‌ها برای کل درخت ضروری هستند، زیرا که قند مورد نیاز درخت برای تغذیه را طی فرآیند فتوسنتز تولید می‌کنند. بدون برگ‌ها، درخت خواهد مُرد.

بنابراین برگ‌ها اثر گذارند و اثرگذار نیستند، همان‌طور که ما اثرگذاریم و اثرگذار نیستیم. کاری که هر یک از ما انجام می‌دهد ممکن است بزرگ به نظر نرسد، زیرا از جنبه‌های دارای اهمیت، کار بزرگی نیست. اما هنگامی که بسیاری از افراد این کار را باهم انجام می‌دهند، می‌توانند جرمی بحرانی^۱ را تشکیل دهند که به هیچ وجه ناچیز نیست، به‌خصوص در بلندمدت.

1. critical mass

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

برای نقش داشتن در یک فرآیندِ تغییرِ بزرگ‌تر، باید یاد بگیریم که با این پارادوکسِ گاهی ناخوشایند کنار بیاییم. پارادوکسی مرتبط، اجبار به تمایل داشتن به سفر، بدون دانستن مقصد است. ما برای انجام آن‌چه درست به نظر می‌آید، بی آن‌که لزوماً از اثرِ آینده‌ی آن اطمینان داشته باشیم، به ایمان نیاز داریم. باید هم‌چون بنیان‌گذارانی بیندیشیم که ممکن است بدانند به چه مسیری می‌خواهند بروند یا به دنبال چه چیزی هستند، بی آن‌که از عاقبتِ خود مطلع باشند. از آن‌جا که آن‌ها به مکانی می‌روند که تا به حال آن‌جا نبوده‌اند، نمی‌توانند اطمینان داشته باشند که به مکانی خواهند رسید که اصلاً می‌تواند مقصد در نظر گرفته شود، چه برسد به مکانی که در ابتدای حرکت در تصور داشته‌اند. اگر بنیان‌گذاران باید از ابتدا مقصد خود را می‌دانستند، ممکن بود هیچ‌گاه به جایی نروند یا چیزی را کشف نکنند.

به طریقی مشابه، در تلاش برای یافتن جایگزین‌هایی برای نظام‌های امتیازگونه، ما باید از زندگی اجتماعی که حول امتیازگونه و ظلم سازمان یافته است فاصله بگیریم و به سمتِ یقینی حرکت کنیم که جایگزین‌ها امکان‌پذیراند، هرچند ممکن است ما تصویری روشن از آن‌ها نداشته باشیم یا تا به حال آن‌ها را تجربه نکرده باشیم. کافی است از خود پرسیم

که به عنوان افرادِ یک نژاد، جنسیت، گرایشِ جنسی، وضعیت معلولیت، و طبقه‌ی خاص، چگونه به خود می‌نگریم. کافی است بررسی کنیم که چگونه به نظام سرمایه‌داری و کمیابی و رقابتِ حاصل از آن در ارتباط با تلاشِ شخصی خود برای بهبود زندگی‌مان می‌نگریم. کافی است به چگونگی کارکرد امتیازگونه و ظلم و چگونگی شرکتِ ما در آن بنگریم. آن‌گاه می‌توانیم خود را برای تجربه‌ی وقایعِ بعدی آماده کنیم.

هنگامی که ما جرأت پرسش سؤالاتی اساسی را در ارتباط با هویتِ خود و چگونگی کارکرد جهان پیدا کنیم، وقایعی رخ خواهند داد که ما نمی‌توانیم پیش‌بینی کنیم. اما این وقایع تنها در صورت حرکتِ ما رخ خواهند داد، حتی اگر حرکت تنها در ذهن‌مان باشد. به عنوان بنیان‌گذار، کشفِ احتمالات تنها با ابتدا حرکت دادنِ خود امکان‌پذیر است، چرا که برای تغییر موضع و در نتیجه بینش‌مان - دربارهِ موقعیتِ کنونی، موقعیتِ پیشین، و موقعیتِ احتمالی آینده‌مان، باید حرکت کنیم. این‌گونه است که جایگزین‌ها شروع به پدیدارشدن می‌کنند.

باور غلطِ بی‌اثری، نقشِ ممکنِ ما را در تحول بلندمدتِ جامعه می‌پوشاند. اما این باورِ غلط ما را نیز در دیدنِ قدرتِ خود در ارتباط با سایر افراد نابینا می‌کند. ممکن است بر باور ناتوانی مطلقِ خود اصرار ورزیم، دقیقاً به دلیل آگاهیِ ناخودآگاهِ ما از

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

میزان قدرت خود و ترس استفاده از آن به دلیل بازخورد منفی احتمالی از جانب مردم. اگر توان‌مندی خود در اثرگذاری بر افراد را انکار کنیم، دیگر نیاز نیست نگران پذیرش مسئولیت چگونگی استفاده از این توان‌مندی یا، مهم‌تر، چگونگی عدم استفاده از آن باشیم.

این بی‌میلی در اعتراف به وجود و استفاده از توان‌مندی، در ساده‌ترین شرایط روزمره ظاهر می‌شود، مثلاً هنگامی که گروهی از دوستان به یک لطیفه‌ی نژادپرستانه یا تبعیض جنسیتی می‌خندند و شما باید تصمیم به همراهی یا عدم همراهی با آنان بگیرید. این تنها لحظه‌ای از بی‌شمار لحظات این‌چنینی است که تاروپود همه‌ی انواع نظام‌های ظالم را تشکیل می‌دهند. اما این لحظه‌ای بسیار مهم است، زیرا پاسخ بی‌وقفه‌ی گروه به آن لطیفه، عادی بودن و طبیعت بی‌مشکل آن را در یک نظام امتیازگونه تأیید می‌کند. برای پاره کردن تاروپود تبانی و اجماع ظاهری، تنها یک شخص کافی است. تا حدی، هر یک از ما از داشتن این ظرفیت آگاه است، و این آگاهی می‌تواند به ما قدرت بخشد یا ما را بترساند تا سکوت کنیم. ما می‌توانیم مسیر لحظه را تغییر دهیم، به سادگی نپیوستن به خنده، یا با گفتن «فکر نمی‌کنم خنده‌دار باشد». ما می‌دانیم که این کار تا چه حد می‌تواند گروه را ناآسوده کند

و آن‌ها چگونه می‌توانند برای رهایی از این نآسودگی ما را در نظر نگیرند، محروم کنند یا حتی به عنوان حاملانِ خبر بد، به ما حمله کنند. بنابراین سکوتِ ما به دلیل بی‌اثریِ کارهای ما نیست. سکوتِ ما نداشتنِ جرأتِ اثرگذاری است.

توان ما در اثرگذاری بر افراد تنها توانِ ایجادِ احساسِ نآسودگی در آن‌ها نیست. نظام‌ها، به‌طور عمده از طریق فراهم کردنِ مسیرهای بهینه، انتخاب‌های افراد را شکل می‌دهند. با این حال، هرگاه ما بی‌پرده مسیری متفاوت را انتخاب می‌کنیم، امکان مشاهده‌ی دو چیز را به افراد می‌دهیم؛ مسیرِ بهینه‌ای که خودشان دنبال می‌کنند و امکانِ انتخابِ مسیری دیگر.

اگر ما مسیرهای متفاوتی را انتخاب کنیم، معمولاً از اثرگذاری بر سایر افراد اطمینان نخواهیم داشت، اما مشکلی ندارد که فرض کنیم اثرگذار هستیم. زمانی که افراد بدانند جایگزین‌ها وجود دارند و شاهدِ انتخابِ آن‌ها توسط سایر افراد باشند، گزینه‌هایی ممکن خواهند شد که پیش‌تر امکان‌پذیر نبوده‌اند. هنگامی که ما بی‌پرده از مسیری بهینه صرف نظر کنیم، بهینگی را برای سایر افراد در اطراف آن مسیر کاهش خواهیم داد، زیرا آن‌ها اکنون باید انتخابِ خود را با عملِ ما، که شاهد آن بوده‌اند، تطبیق دهند، مسئله‌ای که پیش‌تر مجبور به رویارویی با آن نبوده‌اند. راهی برای پیش‌بینی

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

چگونگی وقوع این فرآیند وجود ندارد، اما قطعاً دلیل معقولی برای تصور بر بی‌اثری آن نیز وجود ندارد.

ساده‌ترین حقیقت، اثرگذاری همیشگی ما بر یکدیگر است بی‌آن‌که خود آگاه باشیم. هنگامی که خانواده‌ی من به خانه‌ی ما در شمال غربی ایالت کنتیکت نقل مکان کردند، یکی از لذات ابتدایی من علامت‌گذاری مسیرهای پیاپی در جنگل بود. کمی بعد متوجه فضله و ردپای گوزن‌ها در طول این مسیرها شدم، اندیشه‌ی استفاده‌ی گوزن‌ها از مسیری که من ایجاد کرده‌بودم برایم لذت‌بخش بود. اما بعدها فکر کردم که شاید هنگامی که من مسیر «خودم» را پاک‌سازی می‌کردم، مسیری را دنبال کرده‌ام که دیگران بنا نهاده‌بودند. متوجه شدم راهی وجود ندارد که بفهمم آغاز یا پایان یک موضوع با من یا انتخاب‌های من بوده‌است. محتمل‌تر است که راه انتخابی من، تحت تأثیر راه‌های انتخابی دیگران است.

این موضوع نشان می‌دهد که گرفتن تصمیمات متفاوت، و انجام آن به صورت آشکار و بی‌پرده، ساده‌ترین راه برای کمک به دیگران در گرفتن تصمیمات متفاوت است. همین که من الگوهای شرکت خودم را در نظام‌های امتیازگونه جابه‌جا کنم، انجام این کار را برای دیگران نیز آسان‌تر خواهم کرد، و انجام ندادن آن را دشوارتر. تنها با ایجاد یک الگو- به جای تلاش برای

تغیر افراد- من امکان شرکت آنها را در تغییر ایجاد می‌کنم، در زمان خودشان و به روش خودشان. من می‌توانم دایره‌ی تغییر را گسترش دهم، بدون برانگیختن نوعی تدافع که نظام‌های ظالم و مسیرهای بهینه‌ای را ماندگار می‌کند که در خدمت‌شان هستند.

در انجام این نوع کار، فهم عدم اجبار در دنبال کردن افراد برای تغییر ذهنیت‌شان مهم است. در حقیقت، تغییر ذهنیت افراد، نقش نسبتاً کوچکی در تغییر نظام‌ها دارد. برای مثال، ما موفق نخواهیم شد زن‌ستیزان سرسخت را به فمینیست‌های فعال تبدیل کنیم، یا نژادپرستان را به فعالان حقوق مدنی تبدیل کنیم. حداکثر می‌توانیم احتمال موفقیت مسیرهایی را افزایش دهیم که ارزش‌های بنیادی را نقض می‌کنند که نظام‌های امتیازگونه به آن وابسته‌اند. ما می‌توانیم استثنائات بسیاری را برای مسیرهایی معرفی کنیم که حامی امتیازگونه‌اند، به گونه‌ای که فرزندان و نوادگان نژادپرستان و زن‌ستیزان سرسخت، آغاز به تغییر بینش خود درباره‌ی انتخاب مسیرهای بهینه کنند. برای مثال، تحقیقات درباره‌ی نگرش در حال تغییر مردان نسبت به نقش نان‌آوری مرد، نشان می‌دهد که غالب تغییر در بین نسل‌ها رخ می‌دهد نه در درون آنها.^۳ این موضوع نشان می‌دهد که به جای تلاش برای تغییر افراد، مهم‌ترین کاری که ما می‌توانیم انجام دهیم شرکت در

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

جابه‌جایی سراسری فرهنگ‌ها است، که نتیجه‌ی آن برای اشکال و ارزش‌های حامی امتیازگونه، آغاز به از دست دادن عادی بودن و مشروعیت «بدیهی» است. نتیجه‌ی دیگر آن ظهور اشکال جدید است که جایگاه امتیازگونه‌ی افراد در زندگی اجتماعی را به چالش می‌کشد. و هنگامی که این امر رخ دهد، حفظ ساختارهای امتیازگونه- جداسازی و تقسیم نابرابر و ظالمانه‌ی ثروت، قدرت، منابع، و فرصت‌ها- دشوارتر خواهد شد.

در علم، این‌گونه یک الگوراه^۱ جایگزین دیگری می‌شود.^۴ برای مثال، اروپایی‌ها صدها سال باور داشتند که ستاره‌ها، سیاره‌ها، و خورشید به دور زمین می‌چرخند. اما کپرنیک^۲ و گالیله^۳ دریافتند که بسیاری از مشاهدات نجومی آن‌ها ناهنجاری‌هایی^۴ هستند که با الگوواره‌ی موجود مطابقت ندارند: اگر خورشید و سیاره‌ها به دور زمین می‌چرخند، آنگاه حرکت آن‌ها به این شکل نخواهد بود. اجتماع این‌گونه مشاهده‌ها، نگه داشتن الگوواره‌ی زمین-مرکز را به طور

-
1. paradigm
 2. Nicolaus Copernicus
 3. Galileo Galilei
 4. anomaly

روزافزونی دشوار می‌کرد. نهایتاً ناهنجاری‌ها آن‌چنان فراوان شدند که کپرنیک الگوواره‌ای جدید ارائه‌داد، که از ترس آزار و شکنجه به جرم هرطقه^۱، انتشار آن را نپذیرفت. سرنوشتی که نهایتاً بر سر گالیله آمد، هنگامی که او یک قرن بعد این باور را پذیرفت. اگرچه، در نهایت شواهد آن‌چنان عظیم شد که الگوواره‌ای جدید جایگزین الگوواره‌ی قدیمی شد.

به شیوه‌ای مشابه، می‌توانیم ببینیم که چگونه نظام‌های امتیازگونه بر الگوواره‌هایی استوار هستند که چگونگی تفکر ما درباره‌ی تفاوت را شکل دهند، و چگونگی سازمان ما از زندگی اجتماعی در ارتباط با آن را. ما می‌توانیم بی‌پرده این الگوواره‌ها را به چالش بکشیم، با شواهدی که نشان می‌دهد آن‌ها مؤثر نیستند و نتایج غیرقابل‌قبولی برای همه ایجاد می‌کنند. با انتخاب آشکار مسیره‌های جایگزین در زندگی روزمره‌ی خود، می‌توانیم به تضعیف این الگوواره‌ها کمک کنیم و در نتیجه، ناهنجاری‌های فعالی را فراهم کنیم که با الگوواره‌ی موجود مطابقت ندارند. با مثال‌مان، می‌توانیم فرضیات پایه‌ای و مشروعیت‌شان را بارها و بارها نقض کنیم. می‌توانیم انتخاب‌ها و زندگی‌مان را به نفع الگوواره‌هایی جدید ادغام

۱. هرطقه (*heresy*) باور یا بیانی است که با باور جمعی یک گروه در تضاد است.

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

کنیم که حول امتیازگونه و ظلم نمی‌چرخند. ما نمی‌توانیم این کار را یک‌شبه یا به‌تنهایی انجام دهیم، و از این نظر چندان بااهمیت نیستیم. اما، همان‌طور که گاندی اشاره دارد، مکانِ منتخبِ ما برای قرار دادنِ آنچه شاعر Bonaro Overstreet «ذره‌های سرسختِ وزنِ من^۱» می‌نامد، مهم است:

ذره‌های سرسخت

(برای آن‌کس که ارزشِ انجامِ هر کاری را زیر سؤال می‌برد،

آنگاه که نتواند همه‌ی کارها را انجام دهد)

تو می‌گویی تلاش‌های کوچکِ من

مفید نیستند؛ هیچ‌گاه موفق نخواهند شد

عقربه‌ی ثابتِ ترازو را حرکت دهند

آن‌جا که عاقبتِ عدالت نامشخص است

من فکر نمی‌کنم

هیچ‌گاه فکر نکردم که تلاش‌هایم چنین اثری دارند

اما بسیار متعصب‌ام

در برابر حقِ خود برای انتخابِ سمتی که

باید ذره‌های سرسختِ وزنِ من را حس کند^۵

1. the stubborn ounces of my weight

ذره‌های سرسخت: ما چه کار می‌توانیم انجام دهیم؟

برای پرسش «ما برای مسئله‌ی امتیازگونه چه کار می‌توانیم انجام دهیم؟»، پاسخ‌های سراسری وجود ندارد. یک برنامه‌ی دوازده مرحله‌ای یا مجموعه‌ای مرتب از دستورالعمل‌ها وجود ندارد. مهم‌تر از همه، هیچ راهی برای دور زدن آن یا فرار از آن وجود ندارد: تنها راه‌رهایی از آن، رویارویی با آن است. ما با تظاهر به عدم وجودِ ظلم یا با عدم الزام به رویارویی با آن، به ظلم پایان نخواهیم داد.

برخی افراد گلایه دارند که کسانی که برای تغییر اجتماعی فعالیت می‌کنند، هنگام معطوف کردن توجه به نظام‌های ظالمی که حول یکی از اشکال امتیازگونه سازمان یافته‌اند، «تفرقه‌افکن» می‌شوند. اما هنگامی که اعضای گروه‌های چیره از طریق محروم کردن گروه‌های فرودست، مورد تبعیض قراردادن آن‌ها، و رفتار با آن‌ها به عنوان «دیگران»، تفاوت‌ها را آشکار می‌کنند، به تفرقه‌افکنی متهم نمی‌شوند. معمولاً، تنها هنگامی که فردی درخواست توجه به چگونگی استفاده از تفاوت‌ها به عنوان مبنایی برای امتیازگونه را دارد، اتهام تفرقه‌افکنی مطرح می‌شود.

به نحوی، اظهار به وجود امتیازگونه تفرقه‌افکنی است، اما تنها هنگامی که به تفرقه‌های از پیش موجود و به دیدگاه عادی

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

بودنِ وضعِ موجود اشاره می‌کند. امتیازگونه بدترین نوعِ تفرقه را ترویج می‌دهد، زیرا ما را از هم جدا می‌کند و، از طریق خاموش کردنِ ما در رابطه با حقیقت، خودمان را نیز از خودمان جدا می‌کند. ما نه تنها باید با زندگی در این جامعه در امتیازگونه و ظلم شرکت کنیم، بلکه باید طوری وانمود کنیم که وجود ندارند و واقیعتِ تجربه‌ی خود و نتایجِ آن برای زندگی افراد، از جمله خود را انکار کنیم.

رهایی از طریقِ رویارویی به چه معنا است؟ ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم که اثرگذار خواهد بود؟

اعتراف به وجود امتیازگونه و ظلم

یک کلیدِ استمرارِ بقای هر نظام امتیازگونه، ناآگاهی است، زیرا امتیازگونه آن‌چنان تعدادِ بسیاری از ارزش‌های بنیادی انسانی را نقض می‌کند که پس از آگاهی افراد از آن، همواره مخالفت برمی‌انگیزد. برای مثال، اتحاد جماهیر شوروی و توابع آن در اروپای غربی پُر از تناقضات بودند. این تناقضات آن‌چنان گسترده در میان مردم‌شان شناخته شده بود که این رژیم‌های ظالم با سرعت و سهلی از هم پاشیدند که جهان را شکه کرد. آگاهی از امتیازگونه و ظلم، افراد را مجبور به اعتراضِ علنی و

شکستن سکوتی می‌کند که هر نظام برای بقا به آن وابسته است.

این امر دلیل پوشاندن واقعیتِ ظلم توسط اغلب فرهنگ‌های امتیازگونه است. پوشاندن واقعیتِ ظلم از طریق انکار وجود آن، بی‌اهمیت شمردن آن، عوض کردن نام آن، مقصر دانستن قربانیان اصلی آن، یا منحرف کردن توجه از آن. به جای رویارویی با ظلم به عنوان یک مسئله‌ی جدی، ما وارد جنگ می‌شویم یا درگیر «مشکلات» مشاجره‌انگیزی هم‌چون کاهش مالیات بر سود سرمایه یا «ارزش‌های خانواده» یا کارگران مهاجر می‌شویم. برای مثال، اگر زندگی افراد سفیدپوست با یک آگاهی مستمر از چگونگی اثرگذاری امتیازگونه‌ی سفیدپوستان بر زندگی روزمره‌ی کسانی همراه بود که این امتیازگونه آن‌ها را به عنوان «غیر سفیدپوست» مورد ظلم قرار می‌دهد، مخالفتِ فعال بسیار گسترده‌تری نسبت به این امتیازگونه وجود می‌داشت. هرچند، همان‌طور که دیده‌ایم، اکثریت افراد سفیدپوست این کار را انجام نمی‌دهند. آگاه شدن یک بحث است و آگاه ماندن بحثی دیگر. بزرگ‌ترین چالش هنگام کسب آگاهی اولیه از بینشی مهم درباره‌ی جهان، تنها حفظ آن است. جهت‌دهی مسیرهای بهینه‌ی هر نظام، بلااستثناء به سمت فاصله‌گیری از آگاهی حیاتی از چگونگی کارکرد نظام است. به نحوی، توجه کردن به نظام‌های

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

امتیازگونه، دشوارتر و مهم‌تر از توجه کردن به رفتار افراد و مسیرهای بهینه‌ای است که این رفتار را شکل می‌دهند. برای مثال، همان‌طور که پیش‌تر دیدیم، ساختار نظام سرمایه‌داری، الگوهای اجتماعی بزرگی از نابرابری، کمیابی و استثمار را ایجاد می‌کند که نقش عمده‌ای در ماندگاری اشکال متفاوت امتیازگونه و ظلم داشته‌اند و خواهند داشت. فرض توانایی ما در پایان دادن به امتیازگونه بدون تغییر یک نظام سرمایه‌داری از اقتصاد سیاسی^۱، احتمالاً آرزواندیشی است. چنین نظامی اجازه می‌دهد که یک گروه از نخبگان اکثریت قریب به اتفاق ثروت و درآمد را در اختیار بگیرند، و سایر جمعیت را برای جنگیدن بر سر باقی‌مانده رها می‌کند. اما در حقیقت، این نوع آرزواندیشی چیزی است که ما اغلب اوقات به انجام آن تشویق می‌شویم-حفظ باوری که می‌گوید، برای مثال، مسئله‌ی نژادپرستی تنها مربوط به تعداد کمی از افراد سفیدپوست است، به جای آن که به چگونگی ارتباط این مسئله با ماتریسی بسیار بزرگتر از امتیازگونه و ظلم بنگرد.

با ننگریستن به نهادهای اجتماعی، که انسان‌ها از طریق آن‌ها زندگی اقتصادی و اجتماعی را سازمان می‌دهند، ما درگیر

1. political economy

توهمی می‌شویم که می‌گویید حل مسئله‌ی امتیازگونه تنها شامل تغییر چگونگی تفکر انفرادی مردم است. البته من بیشتر این کتاب را صرف صحبت درباره‌ی اهمیت تغییر شیوه‌ی تفکرمان درباره‌ی این مسائل کرده‌ام، و ناگهان نظرم عوض نشده‌است. مدتی طولانی است که ما در توانایی خود در رویارویی با این مسائل گیر کرده‌ایم، و تغییر شیوه‌ی تفکرمان کلید رفع این گیر است.

با این وجود، تغییر شیوه‌ی تفکرمان به تنهایی برای حل این مسئله کافی نخواهد بود. امتیازگونه تنها در نتیجه‌ی تغییر در خودآگاهی^۱ انفرادی از میان نخواهد رفت. در نهایت ما مجبور خواهیم بود درک خود را از چگونگی کارکرد نظام‌ها برای تغییر خود نظام‌ها به کار گیریم- نظام‌های اقتصادی، سیاسی، مذهبی، آموزشی و خانوادگی. در بازگشت به بحث پیش‌ترم راجع به بازی مونوپولی^۲: اگر عواقب حاصل از بازی کردن مونوپولی را دوست نداشته باشیم، دو گزینه داریم. یکی کاری که من انجام دادم و بازی نکردن آن است. اما از آن‌جا که ما گزینه‌ی شرکت نکردن در جامعه‌ی خود را نداریم، انتخاب دوم برای ما باقی می‌ماند، و آن هم تغییر این بازی است.

1. consciousness

۲. مونوپولی (monopoly) در لغت به معنای «انحصار» است.

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

از آن‌جا که مخالفت بسیاری در برابر دنبال کردن چنین مسیرهایی وجود دارد، آسان‌ترین کاری که پس از مطالعه‌ی چنین کتابی می‌توان انجام داد، به فراموشی سپردن آن است. حفظ یک خودآگاهی بسیار مهم، تعهد و تلاش می‌طلبد. آگاهی چیزی است که با تمام تمرکز آن را حفظ می‌کنیم یا نمی‌کنیم. و تنها راه حفظ آگاهی از امتیازگونه، تبدیل این آگاهی به بخشی همیشگی از زندگی‌مان است.

توجه کن

فهم چگونگی کارکرد امتیازگونه و چگونگی مشارکت شما، محل آغاز کار برای تغییر است. داشتن نظرات آسان است، اما فهم عمیق موضوع تلاش می‌طلبد. ساده‌ترین راه آغاز، تبدیل مطالعه درباره‌ی امتیازگونه به بخشی از زندگی‌تان است. فهم این مسئله بدون مطالعه ممکن نیست، مگر آن که یک معلم خصوصی داشته باشید. بسیاری از افراد تصور می‌کنند آن‌چه که باید بدانند را می‌دانند زیرا این موضوع بخشی از زندگی روزمره است. اما آن‌ها معمولاً اشتباه می‌کنند، زیرا همان‌طور که آب آخرین چیزی است که یک ماهی کشف خواهد کرد، خود جامعه و موضوع همه‌گیری هم‌چون امتیازگونه، آخرین چیزهایی هستند که افراد کشف می‌کنند.

همچنین شما باید مایل به درنظرگیری اندیشه‌ای باشید که می‌گوید آن چه ما به پندار خود می‌دانیم، اگر اشتباه نباشد، عمیقاً تحت تأثیر نظام‌های امتیازگونه شکل یافته‌است، به گونه‌ای که بیشتر حقیقت را درنظر نمی‌گیرد. به همین دلیل است که کنش‌گران^۱ با یکدیگر صحبت می‌کنند و برای خواندن نوشته‌های یکدیگر وقت صرف می‌کنند، زیرا فهم روشن موضوعات دشوار و پیچیده است. به همین دلیل است که افراد منتقد به وضع موجود، اغلب خودمنتقد نیز هستند- آنها می‌دانند که حقیقت واقعاً تا چه حد پیچیده و گیج‌کننده است و حرکت به سمت آن چقدر چالش‌برانگیز است. افرادی که برای تغییر کار می‌کنند اغلب به سخت‌گیری و محافظه‌کاری متهم می‌شوند، اما در عمل، آنها از خودمنتقدترین افراد موجود هستند.

منابع نوشتاری بسیاری درباره‌ی مسائل امتیازگونه در هر سیستم کتابخانه‌ی مناسب وجود دارد، هرچند از آن‌جا که این منابع در رسانه‌ی گروهی^۲ و کتاب‌فروشی‌های جریان اصلی^۳ ناپیدا هستند، هرگز از طریق آن‌ها از وجود این منابع آگاه نخواهید شد. به همین دلیل، اعتماد به رسانه برای

-
1. activists
 2. mass media
 3. mainstream

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

یک تحلیل مهم پیشنهاد نمی‌شود. نفع مسلم رسانه‌ها، به عنوان سازمان‌های سرمایه‌داری بزرگ، در چشم‌پوشی از اغلب مطالب موجود در مورد امتیازگونه است، به خصوص هر مطلبی که به طور جدی وضع موجود را زیر سؤال می‌برد. در عوض، رسانه‌ها مرتباً بر مسائلی تمرکز می‌کنند که کم‌ترین ارتباط را با امتیازگونه و ظلم دارند، مدل‌های فردگرایی پرنقص زندگی اجتماعی را نشان می‌دهند، و گروه‌ها فرودست را در مقابل هم قرار می‌دهند.

برای مثال، رسانه‌ها ترجیح می‌دهند به جای بررسی واقعیت امتیازگونه‌ی مردانه، درباره‌ی احتمال تفاوت مغز زنان و مردان بحث کنند. و بسیار مایل‌اند تا به هر زنی که تمایل به انتقاد از فمینیسم دارد، پوشش صفحه‌ی نخست خبری دهند، یا به هر شخص رنگین‌پوستی که مایل است به تبعیض مثبت حمله کند یا سایر افراد رنگین‌پوست را به خاطر جایگاه محروم‌شان در جامعه سرزنش کند. در همین حال، رسانه‌ها از اغلب مطالب موجود در مورد امتیازگونه چشم‌پوشی می‌کنند. برای مثال، اغلب آثار فمینیستی، برای نقدکنندگان کتاب، روزنامه‌نگاران، نویسندگان سرمقاله، ستون‌نویسان، و مخاطبان کتاب‌های عمومی تقریباً ناپیدا است. بنابراین اگر می‌خواهید از ابعاد ماجرا آگاه شوید، ممکن است به یک

درخواستِ امانتِ بین‌کتاب‌خانه‌ای^۱ یا یک سفارشِ ویژه در یک کتاب‌فروشی نیاز باشد. اما می‌توانید بیشتر اقدام کنید. می‌توانید به کتاب‌داران یا مدیران کتاب‌فروشی بگویید که از عدم موجودی چنین محتوای ضروری برای فهم جهان، تا چه حد متعجب و سرخورده شده‌اید.

در مسیرِ تعلیمِ خود، از اختراعِ دوباره‌ی چرخ اجتناب کنید. پیش‌تر، بسیاری از افراد کارهای بسیاری انجام داده‌اند که می‌توانید از آن‌ها بیاموزید. امکان ندارد بتوانید به همه‌ی آن‌ها پردازید، اما برای ایجاد فهمی نسبتاً روشن از چگونگیِ عمل به طریقی مفید و آگاهانه، نیاز به بررسیِ همه‌ی آن‌ها نیست. برای شروع، یک کتابِ پایه‌ای درباره‌ی نژاد، طبقه، و جنسیت مناسب است (این کتاب‌ها به طور روزافزونی شامل مباحث گرایش جنسی و معلولیت نیز می‌شوند؛ به قسمت منابع این کتاب مراجعه کنید). مردانی که حس می‌کنند در مطالعاتِ زنان جایی برای آن‌ها وجود ندارد، می‌توانند با کتاب‌هایی درباره‌ی پدرسالاری و نابرابریِ جنسیتی^۲ آغاز کنند که مردان نوشته‌اند. به طریقی مشابه، سفیدپوستان می‌توانند با آثاری درباره‌ی امتیازگونه‌ی نژادی^۳ آغاز کنند که سفیدپوستان دیگر نوشته‌اند.

-
1. interlibrary loan
 2. gender inequality
 3. race privilege

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

هر چند، دیر یا زود، گروه‌های چیره‌نیز خواهند داشت که به آثارِ افرادِ گروه‌های فرودست روی‌آورند، زیرا آن‌ها هستند که اغلبِ کارِ فهمِ چگونگیِ کارکردِ امتیازگونه و ظلم را انجام داده‌اند.

مطالعه تنها آغازِ کار است. در زمانی در آینده، برای فهمِ توانِ شناساییِ آنچه درباره‌اش مطالعه می‌کنید، باید به خود و جهان بنگرید. برای مثال، آن‌گاه که عبارتِ «مسیرهای بهینه» بخشی از دایره‌ی واژگانِ فعال شما شد، این مسیرها را در همه‌جا خواهید دید. هرچه از میزانِ قدرتِ این مسیرها آگاه‌تر شوید، تصمیم به انتخاب یا عدم انتخابِ آن‌ها، هر بار که ظاهر می‌شوند، آسان‌تر می‌شود.

زندگی کردن هم‌چون انسان‌شناسان^۱ مفید است. آن‌ها از روش مشاهده حین مشارکت^۲ استفاده می‌کنند و به سایر افراد و خودشان گوش فرا می‌دهند و آن‌ها را تحت نظر می‌گیرند. آن‌ها متوجه الگوهایی می‌شوند که بارها و بارها در زندگی اجتماعی تکرار می‌شوند. شما می‌توانید وانمود کنید که یک غریبه در یک مکانِ غریب هستید که هیچ چیز درمورد مکان کنونی نمی‌داند و خود از این عدم آگاهی، آگاه / است. این رویکرد، ذهن شما را

1. anthropologist

2. participant observation

نسبت به شناختِ فرضیاتِ غلط باز نگه‌می‌دارد، و نسبت به شگفتیِ فهمِ متفاوت بودن موضوعات از آنچه به نظر می‌رسند. دنبال کردنِ این مسیر برای گروه‌های چیره بسیار دشوار است، کسانی که امتیازگونه‌شان به آن‌ها می‌گوید که مجبور نیستند برای فهمِ فردی دیگر تلاش کنند، فهمِ آن‌ها وظیفه‌ی «دیگران» است. گردشگرانِ ناشکیبا و مغروری را در نظر بگیرید که اقدام به آموزشِ خود درباره‌ی مکان بازدیدشان نمی‌کنند. افتادن در تله‌ی هم‌چون این گردشگران بودن، برای گروه‌های چیره آسان است. اما مسئولیت‌پذیری به معنای منتظرِ دیگران نبودن است، منتظرِ آن‌ها نبودن تا به ما بگویند که چه کار کنیم، ابعادِ قضیه را به ما نشان دهند، یا جایگزین‌ها را شناسایی کنند. اگر گروه‌های چیره می‌خواهند سهم خود را از مسئولیت بپذیرند، گوش دادن، تماشا کردن، پرسیدن، و دوباره گوش دادن وظیفه‌ی آن‌ها است، مسئولیت و وظیفه‌ی آن‌ها است تا خود دریابند. اگر این کار را نکنند، در مسیرِ راحت و کورکورانه‌ی امتیازگونه قدم خواهند گذاشت. و آن‌گاه، آن‌ها دقیقاً بخشی از مسئله خواهند بود و سرزنش خواهند شد و سزاوارِ این سرزنش خواهند بود.

گوش فرادادن را بیاموزیم^۶

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

با دقت گوش فرادادن دشوار است، به خصوص برای اعضای گروه‌های چیره. اگر کسی شما را با رفتار خودتان در حمایت از امتیازگونه متهم کرد، از مسیر بهینه‌ای خارج شوید که شما را به دفاع و انکار ترغیب می‌کند. به او نگوید که بیش از حد حساس است یا باید شوخی سرش شود، تلاش نکند که با متفاوت جلوه‌دادنِ کارتان از چیزی که او می‌گوید، عمل خود را تعدیل کنید. نگوید که منظوری نداشتید یا فقط شوخی می‌کردید. به او نگوید که شما چه قهرمانِ عدالتی هستید و حرفِ او چقدر شما را ناراحت کرده‌است. لطیفه نسازید یا تلاش نکنید که باهوش یا جذاب باشید، چراکه تنها دسترسی به امتیازگونه است که می‌تواند منجر به باورِ قابل‌قبول بودنِ چنین پاسخ‌هایی شود در برابر موضوعی به جدیتِ امتیازگونه و ظلم. به آن‌چه گفته می‌شود گوش فرادهید. آن را جدی بگیرید. برای مدت کوتاهی هم که شده، فرض کنید این شنیده‌ها درست باشند، زیرا با در نظر گرفتنِ قدرتِ مسیرهای بهینه، احتمالاً درست هستند. آن‌گاه مسئولیتِ اقدامی در برابرِ آن را بپذیرید.

برای مثال، یک‌بار دانش‌آموزِ رنگین‌پوستی در یکی از کلاس‌هایم به من گفت که متوجه شده‌است که در طول کلاس، صحبت‌های او را قطع می‌کنم، کاری که به نظر او با

دانش‌آموزان سفیدپوست انجام نمی‌دادم. می‌توانستم با قدرت حرفه‌ای‌گری خودم وارد بحث شوم و بگویم که این موضوع صحت ندارد، بگویم که این تنها تصورِ او است، و من با همه‌ی دانش‌آموزانم این‌گونه رفتار می‌کنم، بگویم که او بیش‌ازحد حساس شده است، بگویم که من برای صحبت درباره‌ی مسائل نابرابری و بی‌عدالتی به سراسر کشور سفر می‌کنم و بنابراین قطعاً از چنین اتهاماتی مبرا هستم. اما من به او گفتم که عمیقاً متأسفم که او چنین تجربه‌ای داشته‌است. به او گفتم که از انجام این کار آگاه نبودم و خودآگاهانه نبودنِ قصد من چندان اهمیت ندارد.

برای این‌گونه پاسخ دادن، من باید خود را از مرکزیتِ موضع امتیازگونه‌ام خارج می‌کردم و تجربه‌ی او را موضوعِ گفت‌وگو قرار می‌دادم، نه تجربه‌ی خودم را. در پایان به او گفتم که برای اطمینان از عدم وقوع دوباره‌ی این موضوع، هر کاری را که بتوانم برای توجه به این موضوع در آینده خواهم کرد.

توجه کنید که مسئله، خوبی یا بدی من به عنوان یک شخص نبود. مسائل، شامل وجودِ الگوهای نژادپرستی فراگیر است که امتیازگونه از طریق آن‌ها به صورت روزمره نقش آفرینی می‌کند، و نقشی که همه‌ی ما در آن بازی می‌کنیم، و تمایل من به پذیرش مسئولیت برای توجه کردن به رفتارِ خودم به عنوان یک شرکت‌کننده. به باور من، اعضای گروه‌های

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

فرودست اغلب اوقات به دنبال حسِ شرم‌ساری یا گناه گروه‌های چیره نیستند، زیرا این کار به خودی خود تأثیری در بهبودِ زندگیِ خودشان ندارد. به تجربه‌ی من، هدفِ حقیقیِ اعضای گروه‌های فرودست، پایان دادن به امتیازگونه و ظلم و ترغیبِ گروه‌های چیره به ملزم کردنِ خود است به اقدامِ حداکثری برای تحقق این امر.

ریسک‌های کوچک: کاری‌گن

هرچه بیشتر به امتیازگونه و ظلم توجه کنید، فرصت‌های اقدام در برابر آن‌ها را بیشتر خواهید دید. نیاز نیست برای یافتن فرصت‌ها به ماجراجویی‌های طولانی بپردازید: فرصت‌ها همه‌جا هستند، و با خودِ شما آغاز می‌شوند. برای مثال، هنگامی که آگاه شدم که امتیازگونه‌ی مردانه چگونه من را به کنترلِ گفت‌وگوها ترغیب می‌کند، متوجه خواهم شد که مردان به چه آسانی از طریق کنترلِ بحث و قطع کردنِ حرفِ دیگران، بر تجمعاتِ گروهی چیره می‌شوند، بی‌آن که زنان به این موضوع اعتراض کنند. این الگو به خصوص در گروه‌هایی برجسته است که اغلب جمعیت را زنان تشکیل می‌دهند اما صحبت‌ها از جانب تعداد کمی از مردان صورت می‌گیرد. گاهی تجربه‌ی حضور در تجمعاتی را دارم که ناگهان با اکثریتی از

صداهاى مردان روبه‌رو می‌شوم، نشانه‌ای مسلم از امتیازگونه‌ی مردانه در واضح‌ترین شکل خود. اکنون که ابعاد این موضوع را دیده‌ام، باید تصمیم بگیرم که با این مسیر بهینه‌ی کوچک و رابطه‌ی خود با آن چه کنم. رابطه‌ای که من را به دنبال کردن چنان راغبانه‌ی آن هدایت می‌کند. با مقداری تلاش، روش‌های جدید بیشتر گوش‌فرا دادن و کمتر صحبت کردن را امتحان کرده‌ام. گاهی احساس می‌کنم روش‌هایم ساختگی و مصنوعی هستند، مانند هنگامی که به خودم می‌گویم برای مدتی ساکت باش یا حتی به آهستگی تا ده (یا بیشتر) بشمار تا به دیگران فرصت شرکت در فضایی را بدهی که سکوت فراهم می‌کند. با تمرین و گذشت زمان، دنبال کردن مسیرهای جدید آسان‌تر شده‌است، و من زمان کم‌تری را صرف دیده‌بانی خود می‌کنم. اما آگاهی هیچگاه خودکار یا دائمی نیست، زیرا تا زمانی که امتیازگونه‌ی مردانه وجود دارد، مسیرهای بهینه برای انتخاب یا عدم انتخاب موجودند.

در این نقطه ممکن است فکر کنید که بالاخره همه‌چیز به تغییر افراد ختم می‌شود، زیرا عمل کردن، به رفتار افراد مربوط است. البته به نحوی درست است که، برای ما، همه‌چیز به عمل یا عدم عمل ما به عنوان افراد ختم می‌شود، زیرا ما مفرد هستیم. اما کلید، همواره متصل کردن انتخاب‌هایمان است

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

به نظام‌هایی که در آن‌ها شرکت می‌کنیم. هنگامی که شما به طریقی بی‌پرده نحوه‌ی شرکتِ خود در یک نظام را تغییر می‌دهید، کارِ شما فراتر از تنها تغییرِ رفتارِ خودتان است؛ شما چگونگیِ وقوعِ این نظام را نیز تغییر می‌دهید. هنگامی که شما چگونگیِ وقوعِ یک نظام را تغییر می‌دهید، محیطی اجتماعی را تغییر می‌دهید که رفتارِ سایر افراد را شکل می‌دهد، که نتیجه‌ی آن نیز تغییرِ بیش‌ازپیشِ چگونگیِ وقوعِ نظام است. و هنگامی که این کار را انجام می‌دهید، شما هم‌چنین به تغییرِ نتایجی کمک می‌کنید که حاصلِ رابطه‌ی پویای میانِ نظام‌ها و افراد هستند، از جمله الگوهای امتیازگونه و ظلم.

گاهی کناره‌گیری از مسیرهای بهینه شاملِ مستقیماً درخواستِ توجه کردن است به نظام و چگونگیِ سازمان‌دهی آن. برای مثال، همان‌طور که پایین‌تر خواهید دید، این کناره‌گیری ممکن است شاملِ درخواستِ توجه کردن به توزیعِ قدرت و منابع در یک سازمان شود- چرا همه‌ی منشی‌ها زن هستند و همه‌ی مدیران مرد؟ چرا اغلب پرسنل خدماتی افراد رنگین‌پوست هستند و پرسنل مدیریتی همگی سفیدپوست؟ تصمیم به درخواستِ توجه کردن به چنین الگوهایی به معنای تغییر رفتارِ خودتان است. اما نتیجه‌ی آن بیش از این است، زیرا تمرکزِ تصمیمِ شما بر خودِ نظام است.

به طور خلاصه، از آنجا که جهان از طریق رابطه‌ی پویای میان افراد و نظام‌های اجتماعی، این چنین به وقوع می‌پیوندد، تغییر جهان باید شامل هر دوی آن‌ها شود.

در مسیر آگاه‌شدن، سؤالاتی برای تان ایجاد می‌شود. سؤالاتی درباره‌ی وضعیت محل کار، رسانه‌ها، خانواده‌ها، اجتماعات، مؤسسات مذهبی، حکومت، خیابان، و مدرسه- به طور خلاصه، درباره‌ی همه‌جا. این سؤالات همگی یک‌باره ظاهر نمی‌شوند (و ما از این نکته خرسندیم)، هرچند گاهی این سؤالات به صورت هجوم‌آوری ایجاد می‌شوند که می‌تواند غافلگیرکننده باشد. با این وجود، اگر به خود یادآوری کنید که رسیدگی به همه‌ی آن‌ها وظیفه‌ی شما نیست، موقعیت‌های فراوانی را خواهید یافت که می‌توانید در آن‌ها اثرگذار باشید، گاهی به روش‌هایی آن قدر ساده که متعجب خواهید شد. احتمالات زیر را در نظر بگیرید.

سرود/ کنید، دیده شوید. برخیزید، داوطلب شوید، بی‌پرده اعتراض کنید، نامه‌نگاری کنید، دادخواست^۱ امضاء کنید، خود را نشان دهید. همه‌ی نظام‌های ظالم با سکوت تغذیه می‌شوند. با آن‌ها تباری نکنید. شکستن سکوت اهمیت دارد، به خصوص برای گروه‌های چیره، زیرا فرض همبستگی و

1. petition

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

اتحادی را تضعیف می‌کند که امتیازگونه به آن وابسته است. اگر احساس می‌کنید انجام این کار پرخطر است، تمرین کنید تا از چگونگی نشاگر بودن سکوت از سرمایه‌گذاری‌تان در اتحاد با اعضای سایر گروه‌های چیره آگاه باشید. این‌جا می‌تواند مکانی باشد برای آغاز کار بر چگونگی شرکت شما در امکان‌پذیر ساختن امتیازگونه و ظلم است: «امروز چیزی نگفتم، در سکوت تباری کردم، و این گونه از آن سود بردم. فردا می‌توانم روش متفاوتی را امتحان کنم.»

راه‌های کوچکی بیابید تا حمایت از مسیرهای بهینه و تصمیم افراد به دنبال کردن آن‌ها را متوقف سازد، با آغاز از خودتان. این کار می‌تواند به سادگی نخندیدن به لطفه‌ای نژادپرستانه یا هتروسکشوال^۱ باشد، یا اظهار به خنده‌دار بودن آن، یا نامه‌نگاری به سناتور یا نماینده یا سردبیر روزنامه‌تان در اعتراض به موردی از تبعیض جنسیتی در رسانه. برای مثال زمانی که روزنامه‌ی محلی من مقاله‌ای را چاپ کرد که تیتراژ آن، آزار جنسی را با عنوان «رفتار راحت»^۲ مطرح کرده بود، من

۱. دگرجنس‌گرایی (heterosexuality) به درخواست کارفرما این‌گونه ترجمه شد.

۲. صفت «earthy» برای موضوعاتی به کار می‌رود که اغلب بی‌ادبانه به حساب می‌آیند، به خصوص صحبت در مورد رابطه‌ی جنسی و بدن انسان

نامه‌ای نوشتیم و اشاره کردم که آزار ربطی به «راحت» بودن ندارد.

کلیدِ توقّفِ حمایت، مختل کردنِ جریانِ عادی بودن است. شما می‌توانید تنها با همراهِ وضع موجود نشدن، فرضِ همراهی همه با وضع موجود را ویران کنید. شما با این کار، حتی برای یک لحظه هم شده، جریان را متوقف می‌سازید، اما در آن لحظه سایر افراد می‌توانند متوجه شوند و آغاز به تفکر و پرسش کنند. این زمانی عالی است برای پیشنهادِ ممکن بودنِ جایگزین‌ها، مثلاً مزاحی که به قیمت آسیب به دیگری نباشد، یا درباره‌ی روش‌هایی از تفکر درباره‌ی تبعیض، آزار و خشونت باشد که واقعیتِ ابعاد مسئله و چگونگیِ اثرگذاریِ آن بر افراد را به درستی به تصویر کشد.

افراد اغلب دوست دارند خود را انفرادی در نظر بگیرند، به خصوص در ایالاتِ متحده. اما میزانِ زمانی که ما خود را، برای فهمِ کیفیتِ انطباقِ خود، با دیگران مقایسه می‌کنیم، شگفت‌انگیز است. هر عاملی که در این فرآیندِ اخلالِ ایجاد کند، حتی به کوچک‌ترین شیوه، می‌تواند بر فرضیاتِ بدیهی فرض‌شده‌ای اثر گذارد که مبنای واقعیت اجتماعی

به شیوه‌ای راحت و بی‌دغدغه. در این جا این صفت را «راحت» ترجمه کردم که شاید بار معنایی آن را به طور کامل منتقل نکند.

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

هستند. در نظرگرفتن این فرآیند هم‌چون وارد کردن دانه‌های شن به یک صدف برای آزار آن در جهت تولید مرواریدی از بینش، می‌تواند مفید باشد، یا به عنوان روشی برای ایجاد خارش و جنبش در نظام‌های امتیازگونه، تا این نظام‌ها خود را برای رؤیت سایرین نمایان کنند. یا به عنوان کاشتن دانه‌های شک دربارهی مطلوبیت و ناگزیریِ وضعیتِ کنونی و، به عنوانِ الگو، کاشتن دانه‌های شرایطی که ممکن است ایجادشود.

جرات کنید که در افراد حس ناآسودگی ایجاد کنید، با شروع از خودتان. برای مثال، در جلسه‌ی بعدی هیئت آموزشی مدرسه، می‌توانید بپرسید که چرا مدیران مدرسه و سایر مدیران تقریباً همواره سفیدپوست و مرد هستند (مگر آن‌که نظام شما استثنائی باشد که این قانون را تأیید می‌کند)، در حالی که معلمانی که این مدیران بر آن‌ها نظارت دارند و خدمه‌ی پشتیبانی کم‌درآمدتر، اغلب زنان و افراد رنگین‌پوست هستند. یا اسامی و شگون‌نماهای^۱ مورد استفاده‌ی تیم‌های ورزشی محلی را در جهت بهره‌برداری از میراث و هویت سرخ‌پوستان آمریکایی بررسی کنید. اگر متوجه چنین

۱. شانس‌بیار یا بخت‌آور یا شگون‌نما (mascot) جسم یا عروسکی است که در فرهنگ اروپایی و برخی فرهنگ‌های دیگر به عنوان سمبل خوش‌یمنی و نظرقربانی برای دور کردن بدشانسی به کار می‌رود.

بهره‌برداری شدید، از مدیران، مربیان و مالکان در این مورد سؤال پرسید^۷. پرسش انواع مشابهی از سؤالات را درباره‌ی امتیازگونه و تفاوت در محل عبادت، کار، و دولت محلی در نظر بگیرید.

ممکن است به نظر آید که چنین اقداماتی اثر چندانی ندارند، تا این که برای لحظه‌ای توقف کنید و مقاومت خود در برابر انجام آن‌ها را حس کنید- برای مثال، نگران باشید که به چه آسانی می‌توانید افراد، و از جمله خودتان را، ناراحت و نآسوده کنید. اگر این مقاومت در برابر اقدام را به عنوان نشانی از توان در نظر بگیرید، آن‌گاه ظرفیت‌تان برای اثرگذاری آشکار خواهد شد. ظرفیت افراد در احساس نآسودگی، نشانی از توان ایجاد تغییر است که در اعمالی به سادگی عدم همراهی با وضع موجود ذاتی است.

برخی خواهند گفت که ناراحت و نآسوده کردن افراد «خوب» نیست، اما اعمال نظام‌های امتیازگونه بسیار فراتر از نآسوده کردن افراد است، و هیچ چیز «خوبی» در فراهم آوردن امکان ادامه‌ی این وضع وجود ندارد. به علاوه، نآسودگی، بخشی غیرقابل اجتناب از هر فرآیند جدی تغییر است. بدون تمایل به به‌چالش‌کشیدن فرضیات‌تان، نمی‌توانید رشد کنید. بدون بُردن خود به مرز توانایی‌هایتان، آن‌جا که به احتمال بسیار زیاد احساس نآسودگی خواهید کرد، نمی‌توانید رشد کنید. اگر

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

نمی‌توانید ابهام^۱، عدم قطعیت، و ناآسودگی را تحمل کنید، آن‌گاه هیچ‌گاه فراتر از ظواهرِ سطحی نخواهید رفت یا چیزی یاد نخواهید گرفت یا چیزِ ارزشمندی، از جمله خودتان را، تغییر نخواهید داد.

و اگر تاریخ راهنمای ما باشد، ناآسودگی- اگر خواهیم از عباراتِ ملایم استفاده کنیم- نیز بخشی غیرقابل اجتناب از تغییر نظام‌های امتیازگونه است. همان‌طور که جامعه‌شناس William Gamson در مطالعه‌اش درباره‌ی جنبش‌های اجتماعی^۲ اشاره نمود، «افرادِ آرام و محافظه‌کار موفق نخواهند شد.^۸» برای موفق شدن، جنبش‌ها باید تمایل به مختل کردنِ جریانِ عادی بودن داشته باشند، و ناآسوده‌ساختنِ صاحبانِ قدرت تا حد ممکن. برای مثال، زنان حق رأی دادن را، از طریق استدلال با مردان و نشان دادنِ فوایدِ موضعِ خود به آن‌ها، به دست نیاوردند. آن‌ها، حتی برای دریافتِ توجهِ مردان، باید در گروه‌های بزرگ به خیابان‌ها می‌آمدند، درحالی که این کار خطرات قابل‌توجهی برای آن‌ها داشت. آن‌ها حداقل باید آمادگیِ رویارویی با تمسخر^۳ و

-
1. ambiguity
 2. social movement
 3. ridicule

استراسیزم^۱ را می‌داشتند، اما شرایط اغلب بدتر از این می‌شد. برای مثال، در انگلستان، سافرِجت‌ها^۲ زندانی می‌شدند و، هنگامی که وارد اعتصاب غذا می‌شدند، به اجبار به آن‌ها غذا خورانده می‌شد، از طریق لوله‌ای که به گلوی آن‌ها وارد می‌شد. تکیه به آمادگی زنان برای به خطر انداختن خود جهت نآسوده کردن مردان تا میزانی که آن‌ها را مجبور به توجه و نهایتاً عمل کند، در جنبش نوین زنان کم‌تر از گذشته نبوده‌است.

در جنبش حقوق مدنی^۳ نیز شرایط متفاوت نبوده‌است. به رهبری افرادی چون مارتین لوتر کینگ^۴، این جنبش به اصلِ پرهیز از خشونت^۵ اختصاص داده‌شد. هرچند، همانند جنبش حق رأی زنان، آن‌ها می‌توانستند توجه افراد سفیدپوست را تنها از طریق تظاهرات و راه‌پیمایی‌های بزرگ به دست آورند، که سفیدپوستان معمولاً با خشونت و ارباب به آن پاسخ

۱. استراسیزم (ostracism) مختصراً به معنای پس‌زدن و عدم پذیرش است.

۲. سافرِجت (suffragette) به زنی گفته می‌شود که برای گرفتن حق رأی زنان تلاش کرده‌است، به خصوص به عنوان عضوی از گروه‌ها در ایالات متحده و بریتانیا در اوایل قرن بیستم

۳. منظور نویسنده جنبش حقوق مدنی سیاه‌پوستان ایالات متحده است.

4. Martin Luther King

5. nonviolence

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

می‌دادند.^۹ همان‌طور که Douglas McAdam در مطالعه‌ی خود از آن دوره نشان داد، دولتِ فدرال تنها هنگامی دخالت و قانونِ حقوق مدنی را تصویب کرد که خشونت سفیدپوستان در برابر تظاهراتِ حقوق مدنی آن‌چنان شدید شده بود که دولت مجبور به عمل بود.^{۱۰}

همان‌طور که Frederick Douglass، نویسنده، سخنران، و مخالفِ برده‌داری^۱ بیان نموده‌است، «بدون مطالبه، قدرت هیچ چیز را واگذار نمی‌کند. هیچ‌گاه نکرده و هیچ‌گاه نخواهد کرد.»^{۱۱} من هم به اندازه‌ی همه، دوست دارم باور داشته باشم که نظرِ Douglass اشتباه است، که تنها اقدام مورد نیاز برای پایان دادن به یک نظامِ ظالم امتیازگونه، بیانِ واقعیتِ ظلم و اصلِ اخلاقی مبنی بر عدمِ ادامه‌ی آن است، که دریافت کنندگانِ امتیازگونه به نحوی نور را خواهند دید و بدونِ جنگ، امتیازگونه‌ی خود را تسلیم خواهند کرد. اما تاریخ هیچ دلیلی ارائه نمی‌کند که باور کنیم چنین چیزی درست است.

مسیرهای جایگزین را بی‌پرده انتخاب کنید و نشان دهید. با شناسایی مسیرهای بهینه، ما می‌توانیم جایگزین‌ها را شناسایی کنیم و سپس آن‌ها را بی‌پرده دنبال کنیم تا سایر

1. abolitionist

افراد عملی ما را ببینند. هنگامی که افراد جایگزین‌ها را انتخاب می‌کنند، مسیرهای بهینه آشکارتر می‌شوند، همان‌طور که وقتی فردی قوانین را می‌شکند، قوانین آشکارتر می‌شوند. الگو شدن برای مسیرهای جدید در یک نظام تنش ایجاد می‌کند، که این تنش به سمت یک حل اختلاف حرکت می‌کند (مانند صدفِ آزار دیده). نیاز نیست همه را راجع به همه چیز متقاعد کنیم. همان‌طور که گاندی می‌گوید، آغاز کار با تلاش ما است برای بودنِ تغییری که می‌خواهیم وقوع آن را در دنیا ببینیم. اگر فکر می‌کنید که این کار اثری ندارد، نگاه کنید که افراد چگونه به کوچک‌ترین انحرافات از مسیرهای پذیرفته شده و مقبول واکنش نشان می‌دهند و چه میزان تلاش را صرف چشم‌پوشی، کم‌اهمیت جلوه دادن، یا به‌چالش کشیدن کسانی می‌کنند که مسیرهای جایگزین را انتخاب می‌کنند.

به صورت فعال، تغییر را در چگونگی سازماندهی نظام‌ها حول امتیازگونه تشویق و ترغیب کنید. در این‌جا گزینه‌ها تقریباً بی‌پایان‌اند، زیرا زندگی اجتماعی پیچیده است و امتیازگونه در همه‌جا وجود دارد. برای مثال، شما می‌توانید

در محل کار، بی‌پرده درباره‌ی برابری صحبت کنید. آگاهی و آموزش پیرامون مسائل امتیازگونه را ترغیب کنید.

از درآمد و اعمال ترفیع برابر برای همه حمایت کنید.

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

با بی‌ارزش نشان دادن زنان، افراد رنگین‌پوست، و افراد دارای معلولیت، و کاری که انجام می‌دهند، از شغل‌های سطح پایین گرفته تا سقف‌های شیشه‌ای^۱، مخالفت کنید.

از به‌زیستیِ مادران، کودکان، و افراد دارای معلولیت حمایت کنید، و از حق آن‌ها در کنترل بدن و زندگیِ خود دفاع کنید.

از تجارت‌هایی که برای افراد دارای معلولیت غیرقابل‌دسترسی هستند حمایت نکنید، و دلایل خود را به آن‌ها اعلام کنید.

از تجارت‌های مشارکت‌کننده در اعمال غیرمنصفانه‌ی کار^۲، از جمله توقف اتحادیه‌ها^۳، حمایت نکنید. از تشکیل اتحادیه‌ها حمایت کنید. هرچند جنبش کارگری ایالات متحده تاریخی طولانی از نژادپرستی، تبعیض جنسیتی، و توانمندگرایی دارد، اتحادیه‌ها در

۱. در این‌جا منظور نویسنده از «سقف‌های شیشه‌ای»، شغل‌های سطح بالا است. اما عبارت «سقف شیشه‌ای (glass ceiling)»، یک عبارت استعاری است به معنای عقاید و اعمالی که مانع دستیابی یک گروه خاص (به خصوص زنان) به شغل‌های سطح بالا می‌شوند.

2. unfair labor practice (ULP)
3. union-busting

حال حاضر یکی از معدود تلاش‌های سازمان یافته‌ای هستند که به محافظت از کارگران در برابر آسیب‌های نظام سرمایه‌داری اختصاص یافته‌اند.

از چگونگی عملکرد تقسیمات طبقاتی در نظام‌های اجتماعی، از محل کار گرفته تا مدرسه‌ها، و از چگونگی منجر شدن این موضوع به ظلم به کارگران یقه‌آبی و یقه‌سفید^۱ آگاه شوید. برای مثال، از پرداخت یا عدم پرداخت دستمزد کافی برای امرار معاش^۲ به پرسنل دانشگاه یا کالج خود آگاه شوید، و اگر این دستمزد به آن‌ها پرداخت نمی‌شود، این موضوع را گوشزد کنید. در این کشور، سکوت فراوانی پیرامون مسائل طبقه وجود دارد، بخشی از دلیل این امر، ایدئولوژی فرهنگی چیره است که ایالات متحده را به

۱. کارگر یقه‌سفید اصطلاحی است که در بعضی کشورها به کارکنان حقوق‌بگیری که کارهای حرفه‌ای یا نیمه حرفه‌ای دفتری مانند مدیریت، فروش و ... را انجام می‌دهند، گفته می‌شود. این اصطلاح ترجمه‌ی مستقیم اصطلاح انگلیسی white-collar worker است که در اوایل سده‌ی بیستم در آمریکا رایج شد. اصطلاح کارگران یقه‌سفید در واقع برای نشان دادن تفاوت این افراد با کارگران یقه‌آبی (blue-collar worker) به وجود آمده که به کارگرانی که کارهای یدی را انجام می‌دهند، گفته می‌شود. در زبان فارسی معمولاً واژه‌ی «کارمند» در اشاره به کارگران یقه سفید و «کارگر» در اشاره به کارگران یقه آبی استفاده می‌شود.

2. living wage

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

عنوان جامعه‌ای بدون طبقه معرفی می‌کند. سکوت را بشکنید.

با تمرکزِ روزافزونِ ثروت و قدرت در ایالات متحده و اقتصاد جهانی مخالفت کنید. طبقاتِ پایین، کارگر و متوسط رو به پایین، آخرین گروه‌هایی هستند که از پیشرفت‌های اقتصادی سود می‌برند و اولین گروه‌هایی هستند که از رکود اقتصادی آسیب می‌بینند. سیاستمداران و نامزدهای مشاغل دولتی مهم را تحت فشار قرار دهید تا در برابر مسائل طبقه موضع‌گیری کنند، با آغاز از اعتراف به وجود این مسائل.

با برچیدنِ ستم‌گرانه‌ی رفاه^۱ و تلاش برای محدود کردنِ دسترسیِ زنان به خدماتِ بهداشتِ باروری مخالفت کنید.

به خشونت و آزار، بی‌پرده اعتراض کنید، هر جا که رخ می‌دهند، چه در خانه، چه در محل کار، و چه در خیابان.

1. welfare

از خدمات دولتی و خصوصی برای زنان قربانی خشونت مردان، حمایت کنید. برای کمک در مرکز بحران تجاوز جنسی^۱ محلی یا پناهگاه زنان مورد ضرب و شتم واقع شده^۲، داوطلب شوید. به گروه‌های ارائه‌دهنده‌ی مداخله و مشاوره با مردان خشن بپیوندید و از آن‌ها حمایت کنید.

برای سیاست‌های ضدآزار روشن و مؤثر، به صورت عمومی مطالبه کنید و از این سیاست‌ها حمایت کنید. سیاست‌های ضدآزار در محل کار، اتحادیه‌ها، مدارس، انجمن‌های حرفه‌ای، مؤسسات مذهبی، و احزاب سیاسی و همین‌طور فضاهای عمومی مثل پارک‌ها، پیاده‌روها، و مراکز خرید.

به سینماها و فروشگاه‌های ویدئویی پخش‌کننده‌ی پورنوگرافی خشن اعتراض کنید. این کار نیاز به بحث دربارهی سانسور ندارد- تنها استفاده از آزادی بیان برای برای ابراز نقش پورنوگرافی در ظلم به زنان و بیان چگونگی احساس مخالفان پورنوگرافی در برابر آن.

-
1. rape crisis center (RCC)
 2. battered-women's shelter

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

درباره‌ی چگونگی شکل دادن ارزش‌های بنیادی و اصول حامی امتیازگونه به کار، تحصیل، دین و خانواده، سؤال مطرح کنید. برای مثال، می‌توانید ورود زنان به شاخه‌های جنگی نیروی نظامی یا سطوح بالای قدرت شرکتی را به عنوان «پیشرفت» بپذیرید. اما شما هم‌چنین می‌توانید درباره‌ی نتایج سازمان‌یابی مؤسسات سیاسی و اقتصادی، حول محور کنترل، سلطه، «قدرت چیرگی»، و به تبع، رقابت و استفاده از خشونت، برای افراد و جوامع، سؤالات و تردیدهایی مطرح کنید. آیا اجازه به زنانی منتخب برای اشتراک قدرت کنترل بر نظام‌های ظالم با مردان، پیشرفت محسوب می‌شود؟

از افرادی که از مسیرهای بهینه کناره‌گیری می‌کنند، بی‌پرده حمایت کنید. وقتی شاهد پذیرش خطر توسط شخصی دیگر می‌شوید- که به صورت عمومی اعتراض می‌کند و خواستار توجه به امتیازگونه و ظلم است- منتظر نمانید تا خوش‌حالی خود از عمل او را بعداً به صورت خصوصی به او ابراز کنید. انتظار برای تنها شدن، کار را برای شما امن‌تر می‌کند، اما برای شخص دیگر فایده‌ی کمی دارد. بیشترین نیاز به حمایت، در

زمان خطر کردن است، نه پس از آن، پس منتظر
نمانید. حمایت خود را، به اندازه‌ی رفتار شجاعانه‌ای که
حمایت می‌کنید، آشکار و عمومی سازید.^{۱۲}

از حق زنان و مردان در عشق ورزیدن به هر شخص مورد
انتخاب‌شان حمایت کنید. آگاهی درباره‌ی
هم‌جنس‌گراهراسی^۱ و دگرجنس‌گراسالاری^۲ را افزایش دهید.
برای مثال، از مسئولان و معلمان مدرسه درباره‌ی وضعیت
دانش‌آموزان هم‌جنس‌گرای دختر و پسر در مدرسه‌های محلی
سؤال کنید. اگر نمی‌دانند، از آن‌ها بخواهید که جویا شوند،
زیرا به احتمال قریب به یقین این دانش‌آموزان تحت آزار،
سرکوب و ظلم از جانب دیگران هستند، در یکی از
آسیب‌پذیرترین مراحل زندگی‌شان. هنگام بحث درباره‌ی
گرایش جنسی، چه در رسانه‌ها و چه در بین دوستان، درباره‌ی
ارتباط آن با امتیازگونه‌ی مردانه سؤالات و تردیدهایی مطرح
کنید. به یاد داشته باشید که برای پرسش سؤالات، داشتن
پاسخ آن‌ها ضروری نیست.

به چگونگی تعامل اشکال مختلفِ ظلم با یگدیگر توجه کنید.
برای مثال، در درون جنبش زنان، کوشش و تقلای بسیاری در

-
1. homophobia
 2. heterosexism

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

ارتباط با رابطه‌ی میان امتیازگونه‌ی مردانه و سایر اشکال امتیازگونه، به خصوص اشکال مبتنی بر نژاد، طبقه‌ی اجتماعی و گرایش جنسی، وجود داشته است. فمینیست‌های هتروسکشوال (دگرجنس‌گرا) سفیدپوست که از طبقه‌ی متوسط و متوسط روبه‌بالا هستند، به اتهام دنبال کردن مقاصد خود به قیمت آسیب به زنان فاقد امتیازگونه در موضوعات طبقه یا نژاد یا گرایش جنسی، مورد انتقاد قرار گرفته‌اند. برای مثال، ابراز نگرانی درباره‌ی سقف‌های شیشه‌ای^۱ که مانع ورود زنان به موقعیت‌های سطح بالای شرکتی و حرفه‌ای هستند، کمک‌چندانی به زنان طبقه‌ی پایین یا کارگر نمی‌کند. هم‌چنین اولویت داشتن حمله به برخی از اشکال ظلم یا ایجاد عواقب ظالمانه‌تر توسط برخی اشکال نسبت به سایر اشکال، مورد بحث بوده‌است.

مشکل‌ساز بودن امتیازگونه‌ی مردانه، تنها به علت تأکید کردن آن بر سلطه‌ی مردانه نیست، بلکه به علت تشویق و ارزش بخشیدن به کنترل و سلطه، به خودی خود، است. فهم این موضوع یکی از راه‌های پایان بخشیدن به این مشاجره^۲ است. از این دید، تمام اشکال ظلم از ریشه‌های یکسانی حمایت

۱. مراجعه شود به پاورقی سه صفحه‌ی قبل

۲. منظور نویسنده، بحث مطرح شده در پاراگراف قبلی است.

می‌گیرند، و هر کار ما برای درخواست توجه به این ریشه‌ها، همه‌ی اشکال امتیازگونه را تضعیف می‌کند. اگر مخالفت با امتیازگونه تنها به عنوان قادر ساختن برخی زنان به دریافت سهم بیشتر باشد، آن‌گاه احتمالاً برخی زنان «موفق» خواهند شد، به قیمتِ دیگرانی که به دلیل نژاد، طبقه، گرایش جنسی، و وضعیت معلولیت محروم هستند. چنین برهانی برای جنبش‌های عدالتِ نژادی نیز قابل طرح است. اگر عدالتِ نژادی به معنای ایجاد امکانِ پیشرفتِ افرادِ رنگین‌پوستی باشد که از موقعیتی خوب بهره‌منداند، آن‌گاه به ظلمِ نژادی برای اکثریت پایان نخواهد داد. اما اگر مسئله‌ی بنیادی را به عنوان هر جامعه‌ی سازمان‌یافته حولِ اصولِ سلطه و امتیازگونه شناسایی کنیم، آن‌گاه تغییرِ آن نیازمندِ توجه ما به تمام اشکالِ امتیازگونه است که این اصول را ترویج می‌دهند. اگر مسئله را به درستی نام‌گذاری کنیم، به حرکت در مسیری یکسان منتهی خواهیم شد، چه آغازِ کارِ ما با نژاد باشد، چه جنسیت، چه معلولیت، چه طبقه و چه نظام سرمایه‌داری.

با سایر افراد همکاری کنید. این یکی از مهم‌ترین اصولِ مشارکت در تغییر است. از گسترشِ خودآگاهی گرفته تا خطرپذیری، همکاری با افرادِ حامیِ هدفِ شما به طرزِ باورنکردنی اثرگذار است. تازه‌کارها می‌توانند درباره‌ی کتاب‌ها و مسائل، مطالعه و گفت‌وگو کنند و با سایر افرادِ متمایل به

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

درک و اقدام در برابر امتیازگونه و ظلم، تنها وقت بگذرانند. ریشه‌های جنبش نوین زنان در گروه‌های افزاینده‌ی آگاهی بود که اقدام زنان در آن‌ها کمی بیش از تلاش برای فهم چگونگی شکل گرفتن زندگی‌شان توسط جامعه‌ای پدرسالارانه بود. ممکن بود در آن زمان اقدام‌شان چندان اثرگذار به نظر نرسد، اما اساس تغییر اجتماعی عظیم را بنا نهاد.

قدمی دیگر در این مسیر، اشتراک کتابی‌ای چنین با شخصی دیگر و گفت‌وگو درباره‌ی آن است. یا پرس‌وجو درباره‌ی گروه‌ها و سازمان‌های محلی که بر مسائل امتیازگونه تمرکز دارند. در یک تجمع شرکت کنید و خود را به اعضا معرفی کنید. پس از خواندن کتاب یا مقاله‌ای که دوست داشتید، به نویسنده‌ی آن یک ایمیل یا به انتشارات آن نامه ارسال کنید. ممکن است فکر کنید که نویسندگان دوست ندارند که خوانندگان علاقه‌مند مزاحم‌شان شوند، اما درحقیقت، نویسندگان معمولاً از آن‌ها استقبال می‌کنند و به آن‌ها پاسخ می‌دهند. (من این‌گونه‌ام!) ارتباط برقرار کنید. با سایر افراد شریک در این کار ارتباط برقرار کنید. هر کاری انجام دهید تا به خود یادآور شوید که در این مسیر تنها نیستید. تشکیل اتحاد بر مبنای تفاوت بسیار مهم است. این به چه معناست؟ همان‌طور که Paul Kivel اظهار دارد، یکی از کلیدهای متحدی خوب بودن، تمایل به گوش فرادادن- برای

مثال، برای افرادِ سفیدپوست، گوش دادن به افرادِ رنگین پوست- و اعتبار بخشیدن است به آن‌چه افراد از تجربه‌ی خود می‌گویند.^{۱۳} البته، انجام این کار آسان نیست، زیرا ممکن است اعضای گروه‌های چیره دوست نداشته باشند که درباره‌ی امتیازگونه‌ی خود از افرادی بشنوند که بیشترین آسیب را از آن امتیازگونه دیده‌اند. شنیدنِ خشم و شخصی قلمداد نکردنِ آن دشوار است، اما متحدان باید به انجام این کار راغب باشند. هم‌چنین، برای اعضای گروه‌های دارای امتیازگونه، فهمِ میزانِ عدمِ اعتمادِ گروه‌های فرودست به آن‌ها و شخصی قلمداد نکردنِ آن نیز دشوار است. Kivel لیست پیرو را جهت شناختِ حدودیِ انتظاراتِ افرادِ رنگین‌پوست از افرادِ سفیدپوست پیشنهاد می‌دهد (همین لیست می‌تواند برای متحدان حولِ سایر اشکال تفاوت نیز استفاده شود):

«احترام»

«حمایت»

«درباره‌ی ما اطلاعات کسب کنید»

«گوش فرادهید»

«تصاحب نکنید»

«فرضیات را ایجاد نکنید»

«اطلاعات فراهم آورید»

«حامی من باشید»

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

«منابع»

«فرض نگیرید که «پول»

خوب من را می‌دانید»

«خطر کنید»

«خود را به خطر اندازید»

«مسائل را شخصی قلمداد نکنید»

«اشتباه کنید»

آموزش «درک» و «روراستی» به فرزندان خود

«با سایر افراد سفیدپوست صحبت کنید»

درباره‌ی نژادپرستی بیاموزید»

«لطیفه‌ها و «نظرات خود را ابراز کنید»

نظرها را قطع کنید» «از خشم من

«از من نخواهید که نهراسید»

صدای مردمم باشم»

یکی از مهم‌ترین موارد در لیست Kivel برای سفیدپوستان، صحبت با سایر سفیدپوستان است. از جوانبی بسیار، بزرگ‌ترین چالش برای اعضای گروه‌های دارای امتیازگونه، همکاری با یکدیگر برسر مسائل امتیازگونه است، نه تلاش برای کمک به اعضای گروه‌های فرودست. برای مثال، شاید بزرگ‌ترین کاری که مردان می‌توانند برای مخالفت با تبعیض

جنسیتی انجام دهند، آموزشِ سایر مردان درباره‌ی پدرسالاری و مقابله با سایر مردان در موردِ رفتار تبعیضِ جنسیتی و واقعیت امتیازگونه‌ی مردانه باشد. همین موضوع می‌تواند درباره‌ی افرادِ نامعلول (سالم) در ارتباط با توانمندگرایی مطرح شود، یا درباره‌ی افرادِ هتروسکشوال (دگرجنس‌گرا) در ارتباط با دگرجنس‌گراسالاری. اعضای گروه‌های دارای امتیازگونه، برای تبدیل شدن به یک متحد، باید جمله‌ی Frederick Douglass را به یاد آورند، که «بدون مطالبه، قدرت هیچ چیز را واگذار نمی‌کند»، و وزنِ خود را بر این مطالبه بیفزایند. هنگامی که گروه‌های چیره با امتیازگونه به مخالفت برمی‌خیزند، کار آن‌ها فراتر از افزودن صدای‌شان است. آن‌ها هم‌چنین کار را برای اعضای گروه‌های چیره دشوارتر می‌سازند، در زمینه‌ی مردود شمردن درخواست‌ها برای تغییر و قلمدادِ آن‌ها تنها به عنوان اقداماتِ «گروه‌های موضوعی ویژه^۱» در تلاش برای بهبودِ موضعِ خود.

البته، اعتراضِ بی‌پرده و عمومی، کاری دشوار و پرخطر است، زیرا دریافت امتیازگونه، به داشتنِ مقبولیت از جانب سایر اعضای گروه‌های دارای امتیازگونه وابسته است. اما تلاش برای

1. special interest group (SIG)

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

پایان دادن به امتیازگونه و حفظ امتیازگونه به صورت هم‌زمان، ممکن نیست.

منزوی و درون‌گرا نباشید. در جست‌وجوی دوست بودن به معنای محدود کردن تمرکزتان به دایره‌ی کوچک و تنگ زندگی خود نیست. یافتن راه‌حل‌های شخصی برای مسائل اجتماعی و حفظ آن‌ها برای خود کافی نیست. بهبود عمل خود و سپس کناره‌گیری برای یافتن راه‌های اجتناب از بدترین عواقب امتیازگونه و ظلم در خانه و درون خود و قلمداد آن به عنوان مسئولیت‌پذیری کافی نیست. امتیازگونه و ظلم مشکلاتی شخصی نیستند که با راه‌حل‌های شخصی حل شوند. در یک نقطه‌ی زمانی، مسئولیت‌پذیری به معنای عمل در محدوده‌ای بزرگ‌تر است، حتی اگر این به معنای آگاه ساختن یک شخص دیگر از کار خود باشد. آغاز از خود معقولانه است، اما پایان ندادن با خود به همان اندازه اهمیت دارد.

یک راه خوب برای تبدیل تغییر شخصی به چیزی بزرگ‌تر، پیوستن به سازمانی است که به تغییر نظام‌های تولیدکننده‌ی امتیازگونه و ظلم اختصاص یافته‌است. برای مثال، اغلب پردیس‌های^۱ دانشگاه و کالج‌ها، سازمان‌هایی دانشجویی دارند

1. campus

که بر مسائل جنسیت، نژاد، گرایش جنسی، و معلولیت تمرکز می‌کنند. هم‌چنین سازمان‌هایی ملی وجود دارند که برای تغییر تلاش می‌کنند، اغلب از طریق شاخه‌های محلی یا ایالتی. برای مثال، سازمان ملی زنان^۱ (NOW)، انجمن ملی پیشرفت رنگین‌پوستان^۲ (NAACP)، کنفرانس ملی اجتماع و عدالت^۳ (پیش‌تر با نام «کنفرانس ملی مسیحیان و یهودیان»^۴ شناخته می‌شد)، گروه هدف‌مند ملی هم‌جنس‌گرایان زن و مرد^۵، مرکز حقوقی فقر جنوبی^۶، سازمان ملی مردان مخالف با تبعیض جنسیتی^۷، بنیاد اکثریت فمینیست‌ها^۸، جامعه هدف‌مند ملی حق سقط جنین^۹، کنفرانس رهبری مسیحیت جنوبی^{۱۰}، اتحادیه ملی شهری^{۱۱}، انجمن آمریکایی افراد معلول^۱

-
1. National Organization for Women (NOW)
 2. National Association for the Advancement of Colored People (NAACP)
 3. National Conference for Community and Justice
 4. National Conference of Christians and Jews
 5. National Gay and Lesbian Task Force
 6. Southern Poverty Law Center (SPLC)
 7. National Organization for Men Against Sexism (NOMAS)
 8. Feminist Majority Foundation (FMF)
 9. National Abortion Rights Action League
 10. Southern Christian Leadership Conference (SCLC)
 11. National Urban League (NUL)

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

معلول^۱ (AADP)، هنوز نمرده‌ایم^۲، شورای آمریکایی نابینایان^۳، انجمن ملی ناشنویان^۴، ADAPT (برنامه‌های آمریکایی معلولیت جهت حضور امروز^۵)، و زبان ابتدا افراد^۶. اگر این حجم از اسامی گیج‌کننده است، مجدد به یاد آورید که نیازی نیست با همه چیز سروکار داشته باشید. مجبور نیستید وظیفه‌ی ناممکن متحول ساختن جامعه یا حتی خودتان را به خود محول سازید. آنچه می‌توانید انجام دهید، کاری است که *از پس آن برمی‌آید*، با اطمینان از آگاهی به آسان‌تر نمودن مسیر برای افراد - اکنون و در آینده- جهت فهم و عمل به آنچه آنها توانایی انجامش را دارند. بنابراین، به جای شکست دادن خود پیش از آغاز، کوچک، ساده و انجام‌پذیر بیندیشید، نه بزرگ، قهرمانانه، و ناممکن. خود را با انتظارات ناممکن فلج نکنید. اثرگذاری بسیار آسان است. اعمال کوچک، می‌توانند به نتایج عظیمی منجر شوند. همان‌طور که Edmund Burke اظهار دارد، اگر نیاز اصلی بقای بدی، انفعال افراد خوب باشد، آن‌گاه

-
1. American Association of Disabled Persons (AADP)
 2. Not Dead Yet (NDY)
 3. American Council of the Blind (ACB)
 4. National Association of the Deaf (NAD)
 5. American Disabled for Attendant Programs Today
 6. people-first language (PFL)

انتخاب ما بین همه چیز یا هیچ چیز نیست، بلکه بین هیچ چیز و چیزی است.

به افراد دیگر اجازه ندهید که استانداردها را برای شما تعیین کنند. از جایی که هستید آغاز کنید و کار را از آنجا ادامه دهید. از تمام کارهایی که می‌توانید واقعاً انجام‌شان را تصور کنید، لیست‌هایی تهیه کنید- از مطالعه‌ی کتابی دیگر درباره‌ی امتیازگونه گرفته تا پیشنهاد تغییر سیاست در محل کار یا مدرسه تا اعتراض محکم به نظام سرمایه‌داری تا مطرح کردن سؤالات درباره‌ی شخص مسئول نظافت سرویس بهداشتی در منزل- و آن‌ها را بر اساس خطر آفرینی رتبه‌بندی کنید. با کم‌خطرترین آن‌ها آغاز کنید و اهدافی معقولانه تعیین کنید («امروز چه خطر کوچکی را برای تغییر خواهم پذیرفت؟»). با کسب تجربه‌ی بیشتر در خطرپذیری، می‌توانید در لیست خود به سمت بالاتر حرکت کنید. می‌توانید خود را به گام‌های بعدی‌تان، هر چه که هستند، متعهد کنید، خطرهای قابل پذیرش، دستاوردهایی که راهی- هرچند به نظر کوچک- برای کمک به تعدیل شرایط ارائه می‌کنند. مادامی که کاری انجام می‌دهید، کار شما ارزشمند است.

در پایان، مسئولیت‌پذیری نباید لزوماً شامل احساس گناه و سرزنش، تبرئه کردن شخصی دیگر، یا گناه‌کار کردن خود باشد. مسئولیت‌پذیری تنها به معنی اعتراف به تعهد و وظیفه‌ی سهم

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

شدن در پیدا کردن راهی است برای خروج از مشکلی که همه درگیر آن هستیم و یافتن راه‌هایی سازنده برای عمل به این تعهد و وظیفه. مجبور نیستید برای کمک به وقوع تغییر، کاری خارق‌العاده یا تکان‌دهنده انجام دهید. نظام‌های امتیازگونه به هر میزان هم که قدرت‌مند باشند، نمی‌توانند فشار اقدام تعداد زیادی از افراد را تحمل کنند، با آغاز از عمل ساده‌ی نام‌گذاری این نظام به صورت عمومی و آشکار.

تقدیر و تشکر

با آغاز چاپ این کتاب، من به یاد تمام افرادی هستم که در کاری که منجر به نوشتن آن شد، نقشی مهم ایفا کردند. از خواهرم، Annalee Johnson، تشکر می‌کنم که کار تمرین پیرامون مسائل امتیازگونه را به من معرفی و من را به خطر کردن ترغیب کرد. از دوست و همکارم Jane Tuohy (که این کتاب به او تقدیم شده‌است) بسیار سپاس‌گزارم که بیش از هر کس به من بینش چگونگی استفاده از دانسته‌هایم را در فضای غیر دانشگاهی داد و همچنین فرصت‌های بی‌شماری را برای عمل در این راستا برای من فراهم آورد. او یک الگو، منبعی از تأیید و حمایت، و برخی اوقات، رقیبی ارزشمند و متفکر بوده‌است در مباحث

داغی که ما از طریق آن‌ها به کار بر روی درک‌مان از این مسائل دشوار ادامه می‌دهیم، در حالی که در دنیای واقعی زندگی افراد به وقوع می‌پیوندند. سپاس‌گزارم از بازیبانِ متعددِ نسخه‌ی دست‌نویسِ چاپ اول این کتاب، که باخورد و پیشنهاداتِ متفکرانه‌ای ارائه دادند، از جمله، Leon F. Burrell، دانشگاهِ دانشگاهِ ایالتِ ورمانت^۱؛ Joan L. Griscom، دانشگاهِ ویلیام پترسون^۲؛ Betsy Lucal، دانشگاهِ ایالتِ ایندیانا^۳، شهر ساوت بند^۴؛ Tracy Ore، دانشگاهِ ایالتی سن کلو^۵؛ Fred L. Pincus، دانشگاهِ ایالتِ مریلند^۶، شهرستان بالتیمور^۷؛ Sherwood Smith، دانشگاهِ ایالتِ ورمانت؛ و Robert L. Walsh، دانشگاهِ ایالتِ ورمانت. بسیار سپاس‌گزارم از Estelle Disch

-
1. University of Vermont
 2. William Paterson University
 3. Indiana University
 4. South Bend
 5. Saint Cloud State University
 6. University of Maryland
 7. Baltimore County

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

دانشگاه ایالت ماساچوست^۱، شهر بوستون^۲؛ Paula
Michael، دانشگاه ویلیام پترسون؛ و
Schwalbe، دانشگاه ایالتی کارولینای شمالی^۳، که
من را در تمامی نقاط درست به چالش کشیدند.
هم‌چنین، عمیقاً سپاس‌گزارم از بازیبان و سایرینی که
در طی آماده‌سازی چاپ دوم، پیشنهادات ارزشمندی
ارائه دادند. سپاس‌گزارم از Joanne Gallahane،
Tracy Kathy Castania (برنامه‌ی مهاجر کرنل^۴)،
Jane Citeroni (دانشگاه ماری واشنگتن^۵)،
Marantz Connor (دانشگاه شهر بینگهمتون^۶)،
Rachel Monica D'Antonio (دانشگاه راتگرز^۷)،
David Ann (کالج منطقه‌ای شهر شورلاین^۸)،
Nicole Grant Fischer (دانشگاه جنوب ایلینوی^۹)

-
1. University of Massachusetts
 2. Boston
 3. North Carolina State University
 4. Cornell Migrant Program
 5. University of Mary Washington
 6. Binghamton University
 7. Rutgers University
 8. Shoreline Community College
 9. Southern Illinois University

Lori Handrahan دکتر شمال کنتاکی^(۱)،
(دانشگاه آکسفورد^(۲))، Andrea Herrera (دانشگاه
ایالت کلرادو-شهر کلرادو اسپرینگز^(۳))، Brenda
Hubbard (دانشگاه مرکزی واشینگتن^(۴))، Stuart
Johnston (کالج لوتر^(۵))، Elizabeth Locke
(دانشگاه ناروپا^(۶))، Betty Garcia Mathewson
(دانشگاه سانی-براکپورت^(۷))، Ted McNeilsmith
(کالج ایالتی آدامز)، Joan Morris (دانشگاه مرکز
فلوریدا^(۸))، V. Spike Peterson (دانشگاه ایالت
آریزونا^(۹))، Robert A. Principe (کالج صلیب
مقدس^(۱۰))، Dena Samuels (دانشگاه ایالت کلرادو-
شهر کلرادو اسپرینگز)، Carole Sheffield (دانشگاه
ویلیام پترسون)، Laura Szalacha (دانشگاه براون^(۱))،

-
1. Northern Kentucky University
 2. Oxford University
 3. Colorado University-Colorado Springs
 4. Central Washington University
 5. Luther College
 6. Naropa University
 7. SUNY-Brockport
 8. University of Central Florida
 9. University of Arizona
 10. College of the Holy Cross

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

براون^۱، Susan L. Thomas (دانشگاه هالینز^۲)،
Leah Turnbull (شرکت^۳ Human Facets)،
Janice Ulansey (کالج هنری مؤسسه‌ی مریلند^۴) و
R. Welsch (دانشگاه غرب ایلینوی^۵). بسیار
سپاس‌گزارم از Michael Schwalbe (دانشگاه ایالتی
کارولینای شمالی) و Marshall Mitchell (دانشگاه
ایالتی واشینگتن^۶) به خاطر مطالعه‌ی دقیق نسخه‌ی
دست‌نویس بازیابی‌شده، و به علاوه، از Marshall به
علت تلاش‌های بسیارش در بازکردن چشمان من به
روی امتیازگونه‌ی عدم معلولیت (سلامت)^۷.

هم‌چنین مایل‌م عمیقاً سپاس‌گزاری کنم از نسل‌های
کنش‌گران، دانش‌وران و نویسندگانی که شجاعت، بینش و
سخت‌کوشی‌شان، بنیادِ اغلب دانسته‌های من را پیرامون این
مسائل ایجاد کرده‌است. تشکر فراوان از Peggy McIntosh

-
1. Brown University
 2. Hollins University
 3. Human Facets Inc.
 4. Maryland Institute College of Art
 5. Western Illinois University
 6. Washington State University
 7. Nondisability privilege

که کارهای پیشگامانه‌اش کمک بسیاری کرد به روشن‌سازی درک ما از مفهوم امتیازگونه. و در مورد آن دسته از نویسندگانی که مواجهه‌ی من با کارشان در گذشته‌ای آن‌چنان دور بوده‌است که بصیرت‌شان به صورت ناخودآگاه به مجموعه‌ی «دانش عمومی» من وارد شده‌است، تنها می‌توانم قدردانی خود را تقدیم‌شان کنم و عذرخواهی کنم به علت ناتوانی در انتساب مناسب به آن‌ها.

مایلم سپاس‌گزاری کنم از پرسنل بی‌نظیر تهیه و ویراستاری در شرکت انتشارات میفیلد^۱ به خاطر زحمات‌شان در چاپ اول. برای چاپ دوم، مایلم تشکر کنم از ویراستارم، Sherith Pankratz، به خاطر ایمان همیشگی‌اش به این کتاب و حمایت مستمرش از کار من. سپاس‌گزارم از دستیار ویراستاری Trish Starner، و تیم تهیه که نسخه‌ی دست‌نویس را متخصصانه به سمت چاپ هدایت کردند- Mel Valentine، ویراستار تولیدی؛ Tandra Jorgensen، سرپرست تولید؛ و Preston Thomas، مدیر طراحی.

قدردانی عمیقم باقی‌مانده است برای هم‌سنگر، همدم روحی، و یار زندگی‌ام، Nora L. Jamieson، به خاطر همه‌ی تلاش‌هایش برای پرورش، به چالش کشیدن، و حمایت از

1. Mayfield Publishing Company

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

نویسنده‌ی درون من، به خاطر تمام لحظاتی که او بینش
گم‌شده‌ی من را حفظ کرد، و به خاطر الگوی شجاعت و خرد
بودن در رویارویی با جهانی که شدیداً به هر دوی این
خصوصیات نیازمند است.

منابع

۶. برای بحث در این باره، کتابِ چرا همه‌ی بچه‌های سیاه‌پوست در
Beverly Daniel از نویسنده را ببینید،^۱ را ببینید، از نویسنده Beverly Daniel
Tatum.

۷. نویسنده Ruth Frankenberg، کتابِ ساختار اجتماعی سفیدی^۲،
صفحه‌ی ۴۹، در نسخه‌ی اصلی دارای سبک خوابیده (ایتالیک).

۸. نویسنده Marian Wright Edelman، کتابِ حدِ موفقیت‌مان^۳.

فصل ۹: ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

۱. نویسنده Elizabeth Fisher، کتابِ خلقتِ زن: تکامل جنسی و
شکل‌گیری جامعه^۴ (نیویورک: انتشارات McGraw-Hill، ۱۹۷۹)؛

-
1. *Why Are All the Black Kids Sitting Together in the Cafeteria?*
 2. *Social Construction of Whiteness*
 3. *The Measure of Our Success*
 4. *Woman's Creation: Sexual Evolution and the Shaping of Society*

- نویسنده Gerda Lerner، کتاب *خلقِ پدرسالاری*^۱ (نیویورک: انتشارات دانشگاه آکسفورد^۲، ۱۹۸۶) را ببینید.
۲. منظور Warren Farrell همین است هنگامی که قدرتِ مردانه را افسانه‌ای و خیالی توصیف می‌کند. در این مورد، او درست می‌گوید. کتاب *افسانه‌ی قدرتِ مردانه*^۳ (نیویورک: انتشارات Berkley Books، ۱۹۹۳) را ببینید.
۳. نویسنده J. R. Wilkie، مقاله‌ی «تغییرات عقاید مردان در ایالات متحده درباره‌ی نقش نان‌آوری خانواده^۴، ۱۹۷۲-۱۹۸۹»، «ژورنال جنسیت و جامعه ۷^۵، شماره ۲ (۱۹۹۳): ۲۶۱-۷۹.
۴. Thomas S. Kuhn، بیان کلاسیک چگونگی رخداد این واقعه را در کتاب *ساختار انقلاب‌های علمی*^۶ (شیکاگو: انتشارات دانشگاه شیکاگو^۷، ۱۹۷۰) آورده است.
۵. نویسنده Bonaro W. Overstreet، کتاب *دست‌های به باد سپرده*^۱ (نیویورک: انتشارات Norton، ۱۹۹۵)، صفحه ۱۵.
۶. سپاس‌گزارم از Joanne Callahan به خاطر پیشنهاد اضافه کردن این بخش.

-
1. *The Creation of Patriarchy*
 2. Oxford University Press
 3. *The Myth of Male Power*
 4. Changes in U.S. Men's Attitudes Towards the Family Provider Role
 5. *Gender and Society* 7
 6. *The Structure of Scientific Revolutions*
 7. University of Chicago Press
 8. *Hands Laid Upon the Wind*

ما چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟

۷. برای مطالب بیشتر در این باره، «جنايات عليه بشریت^۱»، توسط Ward Churchill، مجله‌ی Z^{۲۶} (مارس ۱۹۹۳)، صفحات ۴۳-۴۷ را ببینید. بازچاپ شده در کتاب *نژاد، طبقه، و جنسیت، چاپ پنجم*^۳ (بلمونت، کالیفرنیا^۴: انتشارات Wadsworth، ۲۰۰۴)، صفحات ۴۳۹-۴۴۶ توسط Patricia و Margaret L. Andersen و Hill Collins.
۸. «خشونت و قدرت سیاسی: افراد آرام و محافظه‌کار موفق نخواهند شد^۵»، از William A. Gamson، مجله‌ی *روان‌شناسی امروز*^۶ (ژوئیه ۱۹۷۴)، صفحات ۳۵-۴۱.
۹. برای مطالب بیشتر در این باره، مستندِ عالی شبکه‌ی PBS را درباره‌ی جنبش حقوق مدنی سیاه‌پوستان آمریکا ببینید، با نام *چشم‌ها به جایزه*^۷.
۱۰. کتاب *فرآیند سیاسی و توسعه‌ی طغیان‌گری سیاه ۱۹۳۰-۱۹۷۰*^۸، از Doug McAdam، (شیکاگو: انتشارات دانشگاه شیکاگو، ۱۹۸۲).

-
1. Crimes Against Humanity
 2. Z Magazine 6
 3. *Race, Class, and Gender 5th edition*
 4. Belmont, California
 5. Violence and Political Power: The Meek Don't Make it
 6. *Psychology Today 8*
 7. *Eyes on the Prize*
 8. *Political Process and the Development of Black Insurgency 1930-1970*

۱۱. سخنرانی در مقابل جامعه‌ی آزادی‌های هند غربی^۱ (۴ اوت، ۱۸۵۷) از Frederick Douglass، در کتاب *زندگی و آثار فردریک داگلاس*^۲، ویراستاری شده توسط Philip S. Foner، صفحه‌ی ۴۳۷ (نیویورک: انتشارات International Publishers، ۱۹۵۰).
۱۲. سپاس‌گزارم از Joanne Callahan به خاطر آگاه ساختن من از این مسئله.
۱۳. کتاب *از ریشه‌کندن نژادپرستی*^۳، قسمت ۳، «متحد بودن»^۴، توسط نویسنده Paul Kivel.

-
1. Speech Before the West Indian Emancipation Society
 2. *The Life and Writings of Frederick Douglass*
 3. Uprooting Racism
 4. Being Allies