

Dla Odważnych

Odważnym proponujemy przeprowadzenie ćwiczenia **Maszyna Dyskryminacji**. Pozwala ono zobaczyć, jak łatwo doprowadzić do sytuacji dyskryminacji oraz zrozumieć, jak czuje się osoba arbitralnie oceniana jako gorsza. Ze względu na zawarty w ćwiczeniu element manipulacji, polecane jest do wykorzystania tylko przez osoby, które mają duże doświadczenie pedagogiczne i trenerskie. **Maszyna Dyskryminacji** została po raz pierwszy w Polsce opisana w Pakiecie Edukacyjnym „Antydyskryminacja”, wydanym w 2005 roku przez Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli ¹. Poniżej zamieszczamy opis tego ćwiczenia skopiowany z tej pozycji.

¹ Pakiet można pobrać ze strony: <http://bc.ore.edu.pl/Content/190/antydyskryminacja.pdf> Uwaga: część informacji w pakiecie, dotycząca regulacji prawych i zakresu obowiązków instytucji jest już nieaktualna.



MASZYNA DYSKRYMINACJI

Cele

- doświadczenie dyskryminacji i stygmatyzacji z powodu określonej cechy,
- refleksja nad mechanizmami powstawania systemu dyskryminacyjnego,
- uświadomienie, że powody dyskryminacji mogą być wybrane bardzo arbitralnie.

Czas

60 minut

Miejsce

sala przygotowana do pracy w grupach

Metody

elementy dramy — eksperyment psychologiczny

▶ Przebieg zajęć

▶ Część 1 (przygotowanie; 5–10 min)

Ćwiczenie najlepiej przeprowadzić w momencie, gdy diskutowany jest problem przyczyn dyskryminacji. Nie mów uczestnikom, że jest to kolejne ćwiczenie, włącz się w dyskusję, zapytaj — czy słyszeli o ostatnich, bardzo interesujących badaniach dotyczących dyskryminacji. Powiedz, że chętnie się z nimi podzielisz informacjami na ten temat. Aby to lepiej zrozumieć, zaproponuj im udział w pewnym eksperymencie, którego przebieg i rezultaty będą odwoływać się do wyników badań, które przedstawiś.

Poproś uczestników, aby złożyli obie dłonie splatając palce. Zapytaj ich, który kciuk mają na górze — kciuk lewej, czy prawej ręki? Następnie zapytaj, czy wydaje im się to istotne, który kciuk jest na górze.

Zwykle uczestnicy są zdziwieni i uważają, że to bez znaczenia, że ewentualną przyczyną może być lateralizacja.

Poinformuj ich, że jest to częścią ich „kultury osobistej”. Aby to bardziej podkreślić, poproś, aby złożyli ręce, kładąc drugi kciuk na górze. Zwracają wtedy uwagę na to, że czują się dziwnie i nieswojo.

▶ Część 2 (podział; 5 min)

Poproś uczestników, aby najpierw osoby z prawym kciukiem na górze podniosły ręce, a następnie zrobiły to samo osoby z lewym kciukiem na górze. Poproś, aby obie grupy usiadły osobno: osoby

„lewokciukowe” po twojej lewej stronie, a „prawokciukowe” po prawej. Szybko i dyskretnie przelicz uczestników w obu grupach, aby zorientować się, która grupa stanowi mniejszość.

Wyraźnie zaznacz, że jedna grupa stanowi większość. Następnie, wskazując na mniejszość, powiedz: *Ci tutaj składają ręce inaczej niż pozostałe osoby w grupie. Coś zatem jest nie tak. Czy ciągle uważacie, że nie ma to żadnego znaczenia?*

Uczestnicy na tym etapie zazwyczaj nadal twierdzą, że nie ma to znaczenia.

► Część 3 (dyskryminacja; 20 min)

Przedstaw im następującą historię: *Faktycznie jest to bardzo dziwne i do niedawna sądzono, że nie ma to kompletnie żadnego znaczenia. W Stanach Zjednoczonych zrobiono jednak badania, które dowodzą czegoś zupełnie innego. Badania przeprowadzone w 200 amerykańskich więzieniach pokazują, że około 80% więźniów płci męskiej ma lewy/prawy (podaj kciuk grupy, która jest w mniejszości) kciuk na górze po złożeniu rąk. Ta znacząca liczba spowodowała bardzo duże zainteresowanie uczonych tym zagadnieniem i postanowili oni kontynuować badania. Od tego czasu zebrano już dość dużo danych na ten temat. Okazało się, na przykład, że w badaniach przeprowadzonych w 100 najlepszych przedsiębiorstwach amerykańskich, niewiarygodna liczba — bo aż 96% osób, których lewy/prawy (podaj kciuk grupy, która jest w większości) kciuk jest na górze — to pracownicy najwyższego szczebla kierowniczego.*

Po tej informacji uczestnicy zwykle zaczynają ci wierzyć. Grupa, która jest w większości, zaczyna czuć się swobodnie i bardzo dobrze, a grupa mniejszościowa zaczyna wierzyć w zły omen i zaczyna kwestionować wiarygodność badań.

Można kontynuować opowieść jeszcze przez parę minut, mówiąc np., że *osoby z prawym/lewym kciukiem na górze częściej używają przemocy, mają niepowodzenia w szkole, częściej zdradzają swoich partnerów, łatwiej uzależniają się od alkoholu i narkotyków, itp.*

Powyższe argumenty powinny zawsze dotyczyć grupy, która jest w mniejszości. Nie należy przesadzać, ponieważ osoby z grupy mniejszościowej mogą naprawdę poczuć się źle w czasie ćwiczenia.

Jeśli do tej pory w grupie nie rozgorzała dyskusja — to zapytaj uczestników, co o tym sądzą oraz jakie jest ich zdanie na temat tego, że *w niektórych lepszych amerykańskich przedsiębiorstwach specjaliści ds. zasobów ludzkich przy rekrutacji nowych pracowników biorą pod uwagę, który kciuk znajduje się na górze po złożeniu rąk.*

W większości przypadków grupa mniejszościowa zaczyna w tym momencie kwestionować to, co zostało powiedziane i twierdzi, że całe te badania to oszustwo i kłamstwa.

Natomiast grupa większościowa zazwyczaj nie przejawia żadnego oporu — osoby należące do tej grupy zwykle zaczynają czuć się bardzo dobrze z powodu tego, że znaleźli się po „właściwej” stronie sali. Pojawiają się komentarze, które potwierdzają ich „wyższość”, np., że rzeczywiście coś w tym jest, że to bardzo ciekawe, że tym z grupy mniejszościowej od początku „źle patrzyło z oczu”, byli jacyś tacy inni — no a teraz już wiadomo, co może być tego przyczyną.

Postaraj się prowadzić ćwiczenie jeszcze przez 5–10 minut — modelując dyskusję. Następnie wyjaśnij uczestnikom, że wszystko, co powiedziałaś/eś o znaczeniu układania kciuków jest totalną nieprawdą.

► **Omówienie ćwiczenia i ewaluacja** (20–25 min)

Omówienie ćwiczenia stanowi bardzo ważną jego część. Zaproś uczestników do dyskusji. Zapytaj o ich odczucia i wrażenia. Sytuacja, którą zaaranżowałaś/eś była manipulacją, mogą pojawić się różne emocje, poczucie wykorzystania, nadużycia zaufania.

Uczestnicy czasami sprzeciwiają się pomysłowi rezygnacji z systemu, który dla nich stworzyłaś/eś, wyrażają złość i zdenerwowanie. Osoby z grupy większościowej niechętnie opuszczają swoją uprzywilejowaną pozycję, ale także grupie mniejszościowej nie jest łatwo uwierzyć w tak proste rozwiązanie.

Przeznacz na omówienie ćwiczenia ok. 30 minut i często powtarzaj, że nie ma powodu wierzyć w to, że sposób układania kciuków ma jakiegokolwiek znaczenie dla charakteru człowieka.

W dyskusji z uczestnikami porusz kwestie stworzonego przez siebie systemu różnicowania i dyskryminacji oraz odczuć, które towarzyszyły im w czasie ćwiczenia.

Powiedz, że dzięki udziałowi w tym eksperymencie mieli szansę dowiedzenia się czegoś nowego o sobie samych. W tym przypadku było to na początku coś całkowicie nieistotnego — sposób ułożenia rąk, które zawsze składamy tak samo, a próba złożenia ich w inny sposób wywołuje poczucie dyskomfortu. Ten fakt spowodował, że zaczęli ci wierzyć i mogłaś/eś kontynuować ćwiczenie.

Następnie uczestnicy dowiedzieli się, że fakt składania rąk w określony sposób ma związek z „kulturą osobistą” i powoli zaczęli się przekonywać, że być może ma to jakiś związek z ich życiem.

W celu stworzenia systemu, który można nazwać „ostrym apartheidem”, nadużyłaś/eś również wiarygodności „amerykańskich naukowców”. Chcąc to wzmocnić, rozdzieliłaś/eś nawet grupy wizualnie.

Jeśli grupa większościowa nie wyrażała żadnego sprzeciwu w czasie ćwiczenia — zwróć na to uwagę. Podkreśl również, że grupa mniejszościowa jest, w tym ćwiczeniu, zawsze na przegranej pozycji. Może bardzo mocno odczuwać brak akceptacji i odrzucenie przez innych (tzn. tych znajdujących się w większości).

W czasie omawiania ćwiczenia możesz wykorzystać następujące pytania:

- Jak czuliście się podczas ćwiczenia? Czy wasze odczucia zmieniały się?
- Jak czuliście się będąc w mniejszości/większości?
- Czy ktoś z was od początku do końca nie wierzył w zasadność „amerykańskich badań”? Czy wyraziliście swój sprzeciw?
- Czy czuliście się manipulowani?

- Jak powstawał mechanizm dyskryminacji?
- Czy ludzie wierzą w fakty naukowe, nawet jeśli są one dla nich niekorzystne? Czy ma to wpływ na postrzeganie innych?
- Niektórzy twierdzą, że dyskryminacja jest efektem długotrwałego procesu popartego faktami naukowymi, wychowaniem itp. Czy zgadzacie się z tym twierdzeniem?
- Dlaczego dyskryminujemy innych? Czy można uzasadnić podejmowanie działań dyskryminacyjnych?

Na zakończenie zwróć uwagę grupy na to, że stworzenie sytuacji dyskryminacji zajęło ci tylko kilka minut, a systemy dyskryminacji ze względu na np. kolor skóry czy orientację seksualną funkcjonują w społeczeństwach od wieków.