NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2026/06/14/the-fifth-parameter-issue-005-the-deaf-halo-effect-when-representation-is-mistaken-for-governance/.

PIĄTY PARAMETR: Numer 005: Efekt Aureoli Głuchych – Gdy Reprezentację Myli Się z Zarządzaniem

Heather Grizzle · June 14, 2026

The Deaf Halo Effect: when Deaf affiliation and community trust are mistaken for accountability and good governance. The Fifth Parameter, Issue 005.

Spis treści

1. Dlaczego to zamieszanie jest zrozumiałe
2. Nazywanie wzorca
3. Sztuczna inteligencja podnosi stawkę
4. Reprezentacja i nadzór nie są zamienne
5. Dokończenie pracy, którą zapoczątkowała reprezentacja

Przez dziesięciolecia społeczności Głuchych walczyły o reprezentację w przestrzeniach, w których decyzje dotyczące dostępności często podejmowano bez ich udziału. Żądanie to było zarówno zasadne, jak i konieczne. Polityki dotyczące osób Głuchych powinny uwzględniać głos osób Głuchych. Technologie przeznaczone dla osób Głuchych powinny angażować wiedzę ekspercką osób Głuchych. Instytucje twierdzące, że działają na rzecz dostępności, powinny być odpowiedzialne przed społecznościami, na które wpływają. Jednak każdy ruch naprawczy niesie ze sobą ryzyko stworzenia nowego ślepego punktu. Dążąc do reprezentacji, możemy czasem mylić reprezentację z zarządzaniem.

Dlaczego to zamieszanie jest zrozumiałe

To zamieszanie jest zrozumiałe. Historycznie osoby Głuche były wykluczane ze stanowisk decyzyjnych, pozbawiane możliwości kształtowania polityki dostępności i zmu-

szane do uzasadniania swojej wiedzy eksperckiej przed instytucjami, które często lekceważyły ich doświadczenie życiowe. W rezultacie przywództwo osób Głuchych niesie ze sobą znaczący ciężar symboliczny. Głuchy założyciel, Głuchy dyrektor, Głuchy badacz czy organizacja prowadzona przez osoby Głuche może stać się silnym sygnałem legitymizacji. W wielu przypadkach sygnał ten jest zasłużony. Reprezentacja ma znaczenie. Doświadczenie życiowe ma znaczenie. Wiedza społeczności ma znaczenie. Problem zaczyna się wtedy, gdy te cechy traktuje się nie jako atuty w ramach systemów zarządzania, lecz jako substytut samego zarządzania.

Nazywanie wzorca

Zjawisko to można określić mianem Efektu Halo Głuchych: skłonności do zakładania, że dana osoba, organizacja, technologia lub inicjatywa jest z natury godna zaufania, etyczna, odpowiedzialna lub skuteczna, ponieważ jest prowadzona przez osoby Głuche, tworzona przez osoby Głuche lub publicznie kojarzona z interesami społeczności Głuchych. Koncepcja ta opiera się na dobrze znanym psychologicznym efekcie halo, w którym jedna pozytywna cecha wpływa na postrzeganie niepowiązanych cech. W tym kontekście legitymizacja kulturowa może tworzyć założenia dotyczące kompetencji, przejrzystości, zarządzania powierniczego czy odpowiedzialności, które nie zostały jeszcze wykazane.

Konsekwencje rzadko są zamierzone. Pytania dotyczące zarządzania mogą zostać złagodzone lub odłożone na później. Decyzje zakupowe mogą opierać się w dużej mierze na reputacji społeczności. Krytycy mogą wahać się przed wyrażeniem obaw z obawy przed postrzeganiem jako nielojalni wobec społeczności. Organizacje mogą być poddawane mniejszej kontroli niż porównywalne inicjatywy spoza ekosystemu osób Głuchych. Z czasem zaufanie może oderwać się od dowodów. Dobre intencje zaczynają być mylone z dobrym zarządzaniem.

Sztuczna inteligencja podnosi stawkę

To wyzwanie staje się szczególnie istotne w miarę jak sztuczna inteligencja wkracza w przestrzenie dostępności. Systemy AI do języka migowego, platformy dostępności oraz dostawcy technologii coraz częściej dążą do legitymizacji poprzez afiliację ze społecznością. Udział osób Głuchych jest ważny, a często wręcz niezbędny. Jednak samo uczestnictwo nie odpowiada na pytania dotyczące przejrzystości, odpowiedzialności, zarządzania ryzykiem, zarządzania danymi, wpływu na siłę roboczą czy zabezpieczeń

wdrożeniowych. Technologia nie staje się wiarygodna tylko dlatego, że osoby Głuche uczestniczyły w jej tworzeniu. Wiarygodność wciąż musi zostać wykazana.

Reprezentacja i nadzór nie są zamienne

Technologia nie staje się wiarygodna tylko dlatego, że osoby Głuche uczestniczyły w jej tworzeniu.

The Fifth Parameter istnieje właśnie dlatego, że reprezentacja i zarządzanie nie są pojęciami wymiennymi. Reprezentacja zapewnia perspektywę. Zarządzanie zapewnia odpowiedzialność. Reprezentacja pomaga zagwarantować, że decyzje są oparte na doświadczeniu życiowym. Zarządzanie zapewnia, że decyzje pozostają poddawane kontroli. Zdrowe ekosystemy dostępności wymagają obu tych elementów. Gdy jeden zastępuje drugi, pojawiają się ślepe punkty.

Dokończenie pracy, którą zapoczątkowała reprezentacja

Wyzwaniem na przyszłość nie jest umniejszanie znaczenia przywództwa osób Głuchych, lecz wzmocnienie standardów, według których oceniane są wszystkie inicjatywy na rzecz dostępności. Zaufanie społeczności powinno otwierać drzwi do dialogu, a nie zamykać drzwi przed pytaniami. Legitymizacja kulturowa powinna wspierać zarządzanie, a nie je zastępować. Najsilniejsze organizacje to nie te, które unikają kontroli, ponieważ są obdarzane zaufaniem. To te, które pozostają godne zaufania, ponieważ same zapraszają do kontroli.

Efekt Halo Głuchych nie jest zatem argumentem przeciwko reprezentacji. Jest argumentem za dokończeniem dzieła, które reprezentacja rozpoczęła. Dostępność zasługuje na przywództwo, które jest nie tylko widoczne, ale i odpowiedzialne; nie tylko autentyczne, ale i przejrzyste; nie tylko obdarzane zaufaniem, ale i rzeczywiście godne zaufania.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

SUPPORT NCG

NCG does this work without vendor money, so our findings stay ours. If it has been useful to you, you can support NCG's independent work here. NCG is a for-profit company, not a charity. Contributions are not tax-deductible and buy no service or influence.

Jak cytować

Grizzle, H. M. (2026, June 14). PIĄTY PARAMETR: Numer 005: Efekt Aureoli Głuchych – Gdy Reprezentację Myli Się z Zarządzaniem. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/pl/2026/06/14/the-fifth-parameter-issue-005-the-deaf-halo-effect-when-representation-is-mistaken-for-governance/