

PREJUICIOS INCONSCIENTES

OBJETIVO

Comprender que todos tenemos prejuicios, que estos prejuicios pueden contradecir nuestras creencias expresadas y que pueden influir y de hecho influyen en nuestras acciones.

ACUERDOS DEL GRUPO

Recuerde a los/as participantes los acuerdos del grupo

INTRODUCCIÓN (3 minutos)

Compartimos con ustedes una adivinanza: “Un padre y su hijo estuvieron involucrados en un accidente automovilístico en el que el padre murió y el hijo resultó gravemente herido. El padre fue declarado muerto en la escena del accidente y su cuerpo fue llevado a una morgue local. El hijo fue llevado en ambulancia a un hospital cercano e inmediatamente fue trasladado en una camilla a una sala de operaciones de emergencia. Se llamó a un cirujano. Al llegar y ver al paciente, el cirujano que lo atendió exclamó: “¡Dios mío, es mi hijo!”. ¿Puede explicar esto?

Alrededor del 40% de las personas no encontrarán la respuesta más obvia cuando se enfrenten a este acertijo: el cirujano es la madre del niño¹. Si nuestro cerebro asocia automáticamente ser cirujano con ser hombre, afectará nuestra capacidad de resolución de problemas con este acertijo.

DISCUSIÓN: ¿Qué es el prejuicio inconsciente? (10-15 minutos)

El prejuicio inconsciente se puede definir como suposiciones aprendidas o juicios sin fundamento que influyen en nuestra comprensión, toma de decisiones y acciones sin siquiera darnos cuenta. Esto a menudo hace que favorezcamos a una persona, grupo o cosa sobre otra de manera injusta. Todos tenemos prejuicios, son los atajos mentales que toma nuestro cerebro, a menudo sin que nos demos cuenta, que nos permiten “llenar los espacios en blanco” de lo que no sabemos sobre alguien o algo con lo que esperamos que sea cierto en función de nuestras experiencias pasadas, nuestros antecedentes, mensajes de los medios de comunicación y de nuestro entorno social. Podemos estar influenciados/as por prejuicios inconscientes que incluso van en contra de nuestras creencias más profundas.

Mire el siguiente video y luego discuta en grupo:

PAUSE to Disrupt Bias-Rosalyn (PAUSA para interrumpir el prejuicio-Rosalyn)

<https://www.youtube.com/watch?v=ZYQEj-Qk56k> * Disponible con subtítulos en español.

1. ¿Cuál fue el prejuicio que Rosalyn detalla en este video y, lo que es más importante, cómo pudo sintonizarlo y examinar críticamente su pensamiento?
2. ¿Alguna vez ha tenido una experiencia similar? ¿Dónde se dio cuenta de su propio prejuicio o tuvo una experiencia en la que le impactó el prejuicio?

DISCUSIÓN: ¿Cuál es el impacto del prejuicio inconsciente? (10-15 minutos)

Al principio, para algunos de nosotros/as, nuestro prejuicio inconsciente puede haber hecho que sea un poco más difícil para nosotros/as resolver el acertijo, pero en la vida real, los impactos del prejuicio inconsciente pueden ser mucho mayores. En el video, Rosalyn habló sobre cómo el prejuicio inconsciente casi influyó en una decisión de contratación. El prejuicio puede tener un gran impacto en nuestra toma de decisiones. De hecho, el prejuicio a menudo nos lleva a favorecer a un individuo, grupo o cosa sobre otra de manera injusta. Puede afectar a quién vemos como competente, peligroso o digno de confianza. Puede afectar la forma en que respondemos a las personas y dar forma a nuestras expectativas de los demás. Vamos a ver un par de videoclips más para explorar esto más a fondo.

Mire los siguientes videos:

PAUSE to Disrupt Bias – Shipla, 2:24 – (PAUSA para interrumpir el prejuicio-Shipla, 2:24)

<https://www.youtube.com/watch?v=61AHQNupaAA> * Disponible con subtítulos en español.

Let's Talk/NPR, 2:00 - (Hablemos/NPR, 2:00)

<https://www.youtube.com/watch?v=ucEAclMkSOc> * Disponible con subtítulos en español.

Luego discuta:

1. Los prejuicios inconscientes son suposiciones aprendidas o juicios sin fundamento. ¿Cuáles fueron algunos de los ejemplos de la vida real de estos clips de las suposiciones y juicios que se hicieron?
2. La investigación ha demostrado que tenemos menos empatía por las personas que parecen diferentes a nosotros. El segundo video termina preguntando: "Si hay un déficit de empatía en el preescolar, imagine dónde más puede suceder eso". ¿Cómo podría un prejuicio de empatía influir en los jurados, empleadores,

propietarios, educadores, proveedores de atención médica, policías, políticos o incluso en nosotros/as sin que ninguno se dé cuenta?

3. El mismo hecho de que estos son procesos inconscientes que ocurren en nuestro cerebro de manera automática a menudo hace que sea difícil ver las formas en que nuestra toma de decisiones y acciones se ven afectadas por el prejuicio. ¿Cómo podemos aumentar nuestra conciencia de nuestro prejuicio inconsciente y cuáles son algunas estrategias que podrían combatir los prejuicios inconscientes?

OPCIONAL: REFLEXIÓN (15-20 minutos)

Si el tiempo lo permite, haga que los/as participantes exploren uno de los artículos/recursos a continuación e identifiquen un paso de acción que pueden tomar para abordar el prejuicio inconsciente. Proporcione oportunidades para compartir.

RECURSOS ADICIONALES

- *Que son los prejuicios implícitos: <https://thewrightcenter.org/es/what-are-unconscious-biases/>
- Are You Aware of Your Biases?
https://hbr.org/2022/02/are-you-aware-of-your-biases?ab=at_art_art_1x4_s02
- Take an Implicit Association Test (IAT) at Project Implicit
<https://www.projectimplicit.net/>
- Strategies for Addressing Implicit Bias in Early Childhood Education
<https://kirwaninstitute.osu.edu/sites/default/files/2015-06//implicit-bias-strategies.pdf>
- How to Identify, Understand, and Unlearn Implicit Bias in Patient Care
<https://www.aafp.org/pubs/fpm/issues/2019/0700/p29.html#fpm20190700p29-ut1>

CRÉDITOS DE EVALUACIÓN Y EDUCACIÓN CONTINUA

1. A la Comunidad de Práctica de Fortalecimiento de la Diversidad le encantaría escuchar sus opiniones sobre qué tan bien el contenido apoyó su aprendizaje. Complete el [formulario de comentarios](#). Un enlace al certificado de capacitación estará disponible al enviarlo. Se alienta a los facilitadores a proporcionar a los participantes el enlace al formulario de comentarios.

2. Los participantes que forman parte de Wisconsin Registry pueden recibir horas de educación continua por completar un PD Mini. Consulte el [Documento de Instrucción de Crédito del Registry](#) para obtener más detalles.

SUGERENCIAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

1. Las preguntas son solo ideas. Siéntase libre de seguir el ejemplo de la conversación y pasar más tiempo en una sección y menos tiempo en otra.
2. Hablar sobre el prejuicio inconsciente a veces puede parecer difícil. Trate de reflexionar sobre su propia vida e incluya ejemplos de su propia experiencia con prejuicios inconscientes. Puede ser de gran ayuda para guiar a las personas a participar en la conversación.
3. Muchas investigaciones han demostrado que simplemente crear conciencia sobre los prejuicios no necesariamente cambia a las personas o los sistemas. Debe ir acompañado de estrategias para ayudar a mitigar el prejuicio. La pieza de reflexión de esta actividad es muy importante. Si no tiene tiempo, considere pedirles a los participantes que lean un artículo/tomen una prueba e identifiquen un paso de acción que pueden hacer para manejar el prejuicio implícito y luego compartirlo en su próxima reunión.
4. Después de facilitar la actividad, considere compartir sus comentarios sobre cómo le fue utilizando el formulario de comentarios.

Fuentes:

1. 'A-ha' Activities for Unconscious Bias Training (Actividades 'A-ha' para el entrenamiento del prejuicio inconsciente)
<https://cultureplusconsulting.com/2018/08/16/a-ha-activities-for-unconscious-bias-training/#::~:~:text=In%20this%20exercise%2C%20participants%20stick.use%20to%20form%20the%20groups.>
2. Vanderbilt University: Unconscious Bias (Universidad de Vanderbilt: prejuicio inconsciente)
<https://www.vanderbilt.edu/diversity/unconscious-bias/#::~:~:text=Unconscious%20bias%20>