

Modul 2: Nevědomé předsudky



Obsah

01 ÚVOD

Stručný úvod do teorie nevědomých předsudků a některých souvisejících témat, jako jsou stereotypy a předsudky.

02 AKTIVITY

Čtyři klíčové aktivity, jejichž cílem je prohloubit porozumění nevědomé předpojatosti účastníků, a také sebehodnotící kvíz a případová studie.

03 REFLEXE

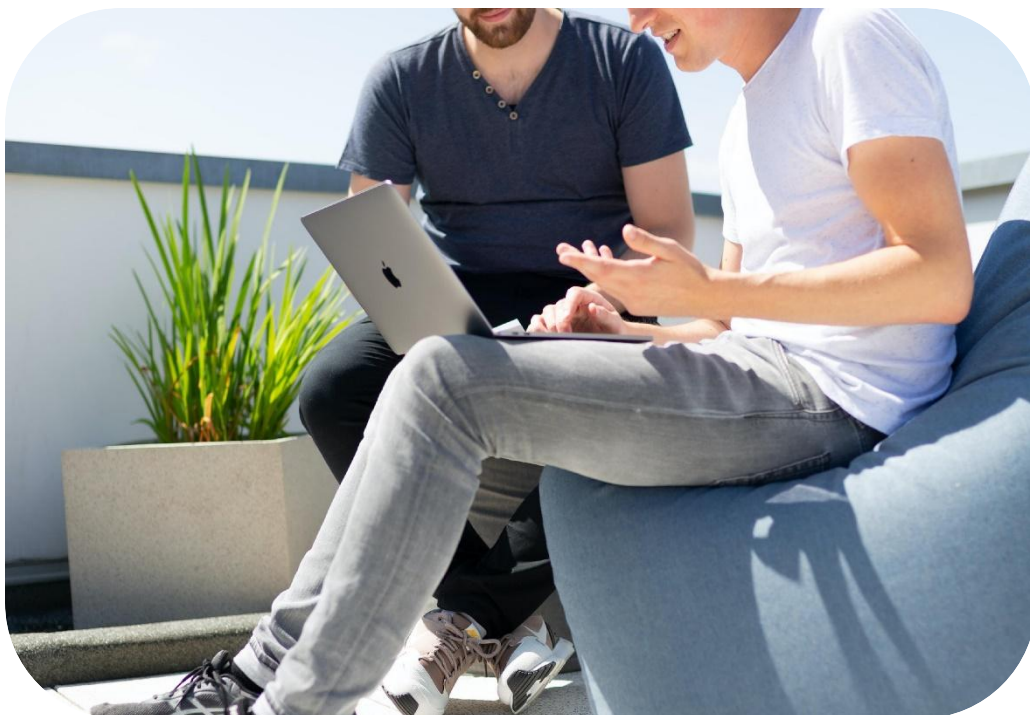
Reflexivní otázky k probíraným tématům, které žáci během lekce získali, aby se prokázalo, že jim účastníci porozuměli.

04 ZÁVĚR

Krátké shrnutí znalostí, dovedností a postojů, které si žáci během lekce osvojili.

01. ÚVOD

Nevědomé předsudky: Tato část obsahuje teoretické informace o tom, co je to nevědomá předpojatost a co s ní můžete dělat.



Výsledek učení

- Definovat klíčové pojmy související s nevědomou předpojatostí.
- Pochopit vliv nevědomých předsudků na komunikační výměnu a spolupráci mezi kolegy.
- Identifikovat příklady nevědomé předpojatosti v oblasti lidských zdrojů na pracovišti, proti kterým lze bojovat pomocí strategií, jak si zachovat klid a profesionalitu během obtížných rozhovorů.
- Pochopit emocionální dopad nevědomé zaujatosti na jednotlivce a týmy.
- Rozpoznat a zvládat emoce na pracovišti a uplatňovat strategie, které podporují začlenění a rozmanitost.
- Pochopit, jak se nevědomé předsudky a emocionální dopady mohou projevit na pracovišti, a naučit se, jak na tyto situace účinně reagovat.

Obsahy lekcí

V této lekci se probírají následující témata:

- Úvod do problematiky nevědomých předsudků
- Nevědomé předsudky na pracovišti
- Nevědomé předsudky v personalistice
- Aktivity
- Reflexe



Nevědomé předsudky

Nevědomá předpojatost označuje lidskou tendenci vytvářet si názory na druhé na základě naučených předpokladů, přesvědčení nebo postojů, kterých si obvykle nejsme vědomi. Je to zcela normální jev, protože náš mozek přijímá tolik informací, že přirozeně hledáme efektivní způsoby, jak se v těchto informacích orientovat. Tyto myšlenkové zkratky odrážejí vzorce, které jsme si osvojili v průběhu života, a často odrážejí stereotypy zakořeněné v naší společnosti a kultuře (stereotypy se dále zabýváme na dalším slidu).

Existují různé typy nevědomých předsudků, zde jsou některé z nich:

1. **Potvrzovací zkreslení**
2. **Přisuzovací zkreslení**
3. **Zkreslení dostupnosti**
4. **Afinitní zkreslení**

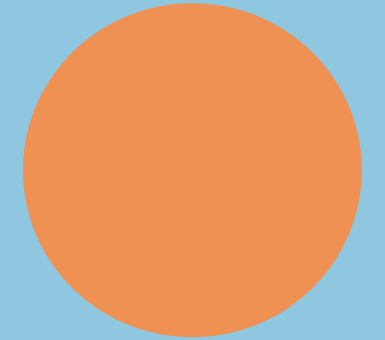
Stereotypy

Stereotypy jsou běžné představy o skupinách lidí, které jsou obvykle příliš zobecněné, nepřesné a přetrvávají, i když existují důkazy o jejich nesprávnosti. Mohou nám pomoci rychle si vytvořit názor o skupině lidí, ale obvykle jsou chybné, pokud je aplikujeme na konkrétní lidi, a mohou nás vést k předsudkům.

- **Potvrzovací zkreslení** je typ nevědomého zkreslení, které způsobuje, že lidé věnují větší pozornost informacím, které potvrzují jejich stávající systém přesvědčení, a neberou v úvahu ty, které jsou s ním v rozporu.
- **Zkreslení dostupnosti** způsobuje, že se lidé rozhodují pro informace, které jsou "na prvním místě".



- **Atribuční zkreslení** způsobuje, že lidé hodnotí chování a okolnosti těch, kteří patří k jejich "in-group", pozitivněji (dávají jim druhou šanci a výhodu pochybností) a posuzují lidi, kteří patří k jejich "out-group" na základě méně příznivých skupinových stereotypů, čímž neúmyslně přehlížejí přínos lidí přicházejících z jiných prostředí nebo z nedostatečně zastoupených skupin.
- **Afinitní tendence** je tendence tíhnout k lidem, kteří jsou nám podobní a mají podobné zájmy a zázemí, a navazovat s nimi vztahy. To vede k tomu, že lidé investují více energie a zdrojů do těch, kteří patří do jejich příbuzenské skupiny, zatímco ostatní neúmyslně vynechávají.



1.2. Nevědomé předsudky na pracovišti

- Na rozmanitých pracovištích mohou nevědomé předsudky vést k marginalizaci určitých skupin.
- S marginalizovanými skupinami může být zacházeno méně příznivě z důvodu nevědomé zaujatosti.
- Zaměstnanci z různých prostředí se mohou v kanceláři cítit vyloučení a nesví.
- Předsudky a nevědomá zaujatost způsobují, že se zaměstnanci stahují a snižují své příspěvky.
- Zkušenost s diskriminací a nevědomou předpojatostí vede u zaměstnanců ke stresu.
- Důsledkem nevědomé zaujatosti je nízká emoční angažovanost, nemoci spojené se stresem a zvýšená absence.

Jak řešit nevědomé předsudky v práci

- Uvědomte si své předsudky.
- Bud'te otevřeni zpětné vazbě.
- Nespoléhejte se na svůj instinkt a rozhodujte se uvážlivě.
- Rozšiřte svůj okruh přátel.



Nevědomé předsudky v oblasti lidských zdrojů

- Nevědomé předsudky významně ovlivňují řízení talentů a postupy v oblasti lidských zdrojů.
- Rozhodování při výběru uchazečů mohou ovlivnit nekvalitní faktory.
- Náboroví pracovníci mohou přehlédnout kvalifikované kandidáty z důvodu nevědomé zaujatosti.
- Faktory, jako je jméno, fotografie a místo bydliště, mohou nepatřičně ovlivnit rozhodování.
- Afinitní tendence vede k vytváření homogenních pracovních skupin, které jsou prokazatelně méně efektivní než skupiny různorodé.
- Stereotypy často určují chování namísto rozpoznání skutečného člověka.

Jak řešit nevědomé předsudky v týmu

- Zjistěte, jaké typy nevědomých předsudků existují ve vašem týmu, jak jsou silné, a identifikujte předsudky, které mají největší dopad.
- Povzbudte svůj tým, aby si uvědomil předsudky, a motivujte ho, aby je zpochybnil.
- Povzbudte své zaměstnance, aby se navzájem lépe poznali.
- Stanovte základní pravidla chování, převezměte odpovědnost a podpořte ostatní k zodpovědnosti.
- Změňte způsob práce v týmu tak, aby každý měl stejný podíl práce a šanci se zapojit (pro některé úkoly můžete použít rotační plány).



02.

AKTIVITY



Aktivita 1: Úvod do problematiky nevědomých předsudků

Prostřednictvím této aktivity se začneme zamýšlet nad vlastními zkušenostmi s nevědomou předpojatostí.

Pokyny k aktivitě 1

Krok 1

Vytvořte skupiny po čtyřech. Rozhodněte se, kdo bude zapisovat vaše odpovědi.

Krok 2

Po předložení otázky máte 5 minut na její prodiskutování a zapsání svých myšlenek.

Krok 3

Představte své myšlenky ostatním skupinám a zapojte se do diskuse.

Aktivita 1 Otázky

Q1. Měli jste někdy pocit, že s vámi bylo zacházeno nespravedlivě nebo jinak kvůli něčemu, co jste nemohli ovlivnit, jako je vaše pohlaví, rasa nebo věk? Jaké to pro vás bylo?

Q2. Setkali jste se někdy s tím, že s někým jiným bylo zacházeno nespravedlivě nebo jinak kvůli vlastnosti, kterou nemohl ovlivnit?

Q3. Udělali jste si někdy o někom rychlý úsudek na základě jeho vzhledu nebo původu, abyste později zjistili, že váš názor byl mylný?



Aktivita 1 Otázky

Q4. Myslíte si, že je možné být při posuzování lidí zcela objektivní, nebo máme všichni předsudky, které ovlivňují naše úsudky? Co si o tom myslíte?

Q5. Dostali jste se někdy do situace, kdy jste se rozhodli na základě intuice nebo vnitřního pocitu, ale později jste zjistili, že to nebylo nejlepší rozhodnutí? Co si myslíte, že v tu chvíli ovlivnilo vaše rozhodnutí?





Aktivita 2: Afinitní předpojatost

V této aktivitě se podíváme na to, jak naše nevědomé předsudky ovlivňují to, s kým navazujeme vztahy a koho nakonec ignorujeme.

Pokyny k aktivitě 2



Krok 1

Veďte si list papíru a napište si jména 6 lidí, kterým důvěřujete. Vyberte si 3 osoby, které znáte z práce, a 3 ze soukromého života.

Krok 2

Nyní si projděte následující seznam vlastností a zamyslete se nad každým přítelem, kterého jste si vybrali v předchozím kroku. Pokud se váš přítel v této charakteristice shoduje s vámi, zaškrtněte ho, jinak u jeho jména udělejte křížek. Tento postup opakujte pro všechny přátele a všechny charakteristiky.

Věk Pohlaví

Zdravotní postižení

Vzdělání

Má děti/nemá děti

Náboženství Sexuální orientace

Pokyny k aktivitě 2



Krok 3

Nyní si zkontrolujte, kolik jste udělali křížků u jmen svých přátel. Jak rozmanitá je vaše sociální skupina?

Mají vaši přátelé nějaké obzvláště rozmanité vlastnosti? Koho vylučujete z okruhu lidí, kterým důvěřujete?

Aktivita 3: Mluvme o stereotypech

V této aktivitě si ověříte, jaká chováte přesvědčení o určitých sociálních skupinách a zpochybníte je.



Pokyny k aktivitě 3



Krok 1

Vzpomeňte si na konkrétní sociální skupinu ve svém pracovním prostředí, kterou dobře neznáte. Na list papíru si napište co nejvíce přesvědčení o této skupině lidí. Buďte přítom co nejupřímnější.

Krok 2

Vyberte si jedno přesvědčení ze seznamu, který jste si napsali na papír, a podělte se o něj se skupinou. Nechte ostatní účastníky vyjádřit svůj názor na vaše přesvědčení. Zúčastněte se debaty.



Aktivita 4: Změňme své chování

Nyní, když víme, co je to předpojatost, je čas zamyslet se nad tím, co s tím můžeme dělat.

Nástroje pro změnu našeho chování:

- poukázání na stereotypní názory;
- shromažďování individuálnějších informací o lidech;
- přemýšlení o příkladech, které jdou proti stereotypu;
- přebírání perspektivy druhých;
- více interakcí s různými typy lidí.

Tyto strategie se vzájemně posilují, takže čím více je budete praktikovat, tím budou účinnější.



Pokyny k aktivitě 4

Krok 1

Vytvořte malé skupinky a vymyslete příklady, jak byste mohli tyto nástroje využít ke změně svého chování. Můžete také přemýšlet o nových strategiích.

Krok 2

Své nápady prodiskutujte se zbytkem skupiny.

03.

REFLEXE

Co jsme se dozvěděli?

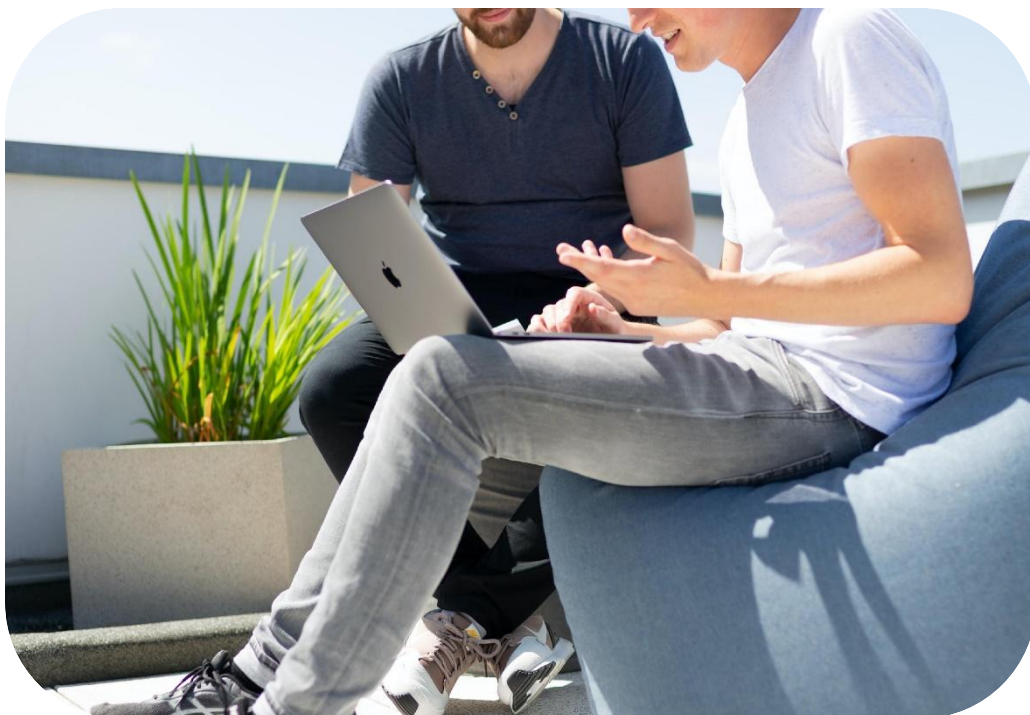


**Jaký je váš nejdůležitější
poznatek z tohoto semináře?**



**Jak využijete získané poznatky na
svém pracovišti?**

04. ZÁVĚR



Co nyní víme?

Nyní, když jsme prozkoumali nevědomé předsudky a jejich vliv na naše chování, lépe rozumíme tomu, jak ovlivňují naše jednání. Zjistili jsme, že tyto předsudky vyplývají ze stereotypů a nevědomých přesvědčení, která máme o různých skupinách lidí. Během tohoto procesu jste získali náhled na svá vlastní stereotypní přesvědčení. V tuto chvíli máte k dispozici cenné nápady a strategie, jak aktivně změnit své chování, abyste předsudkům zabránili ovlivňovat vaše rozhodování.

DĚKUJEME





THINK GLOBAL ACT LOCAL DIVERSITY MANAGEMENT



Co-funded by
the European Union

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za ně nemohou nést odpovědnost. Číslo projektu: 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293