

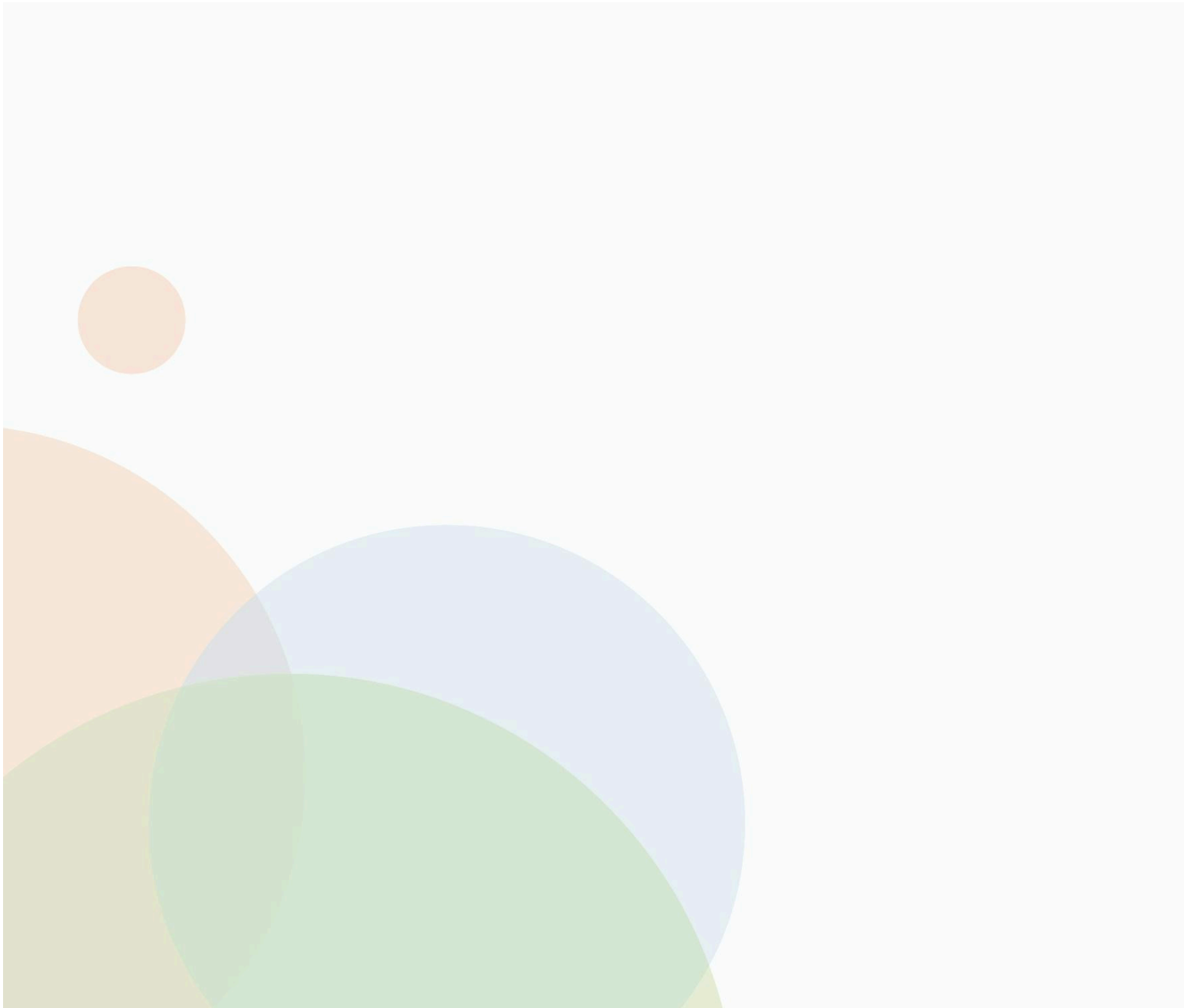
WP2:

Vzdělávací zdroje

Program CPD

Samostatně řízené učení

Nevědomé předsudky





Nevědomé předsudky

Úvod

V tomto modulu se dozvíme o nevědomých předsudcích a některých souvisejících věcech, jako jsou stereotypy a předsudky. Dozvíme se o jejich dopadu na vzájemné vztahy a komunikaci na pracovišti. Budeme diskutovat o tom, jak nevědomé předsudky ovlivňují postupy v oblasti lidských zdrojů, jako jsou náborové procesy a řízení talentů. Dozvíme se, jaká opatření lze přijmout k minimalizaci nežádoucích účinků nevědomé předpojatosti a jak se mohou malé a střední podniky vypořádat s emocionálním dopadem různorodé pracovní síly.

Po přečtení teoretické části si můžete ověřit své znalosti tématu modulu pomocí sebehodnotícího kvízu. Pro ještě hlubší pochopení tématu je k dispozici případová studie s otázkami k zamyšlení. Chcete-li se dozvědět více o svých vlastních nevědomých předsudcích, můžete provést dvě aktivity. Pokud se chcete do tématu ponořit ještě hlouběji, nabízíme odkaz na další výukové zdroje.

Výsledky učení modulu

- Definice klíčových pojmů souvisejících s nevědomými předsudky, včetně stereotypů, heuristik a afinitních předsudků.
- 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*.
- Porozumět emocionálnímu dopadu nevědomé zaujatosti na jednotlivce a týmy, včetně pocitů vyloučení, frustrace a stresu.
- 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.





Teoretická část

1.1 Pozadí předpojatosti

Předsudky představují systematickou chybu v poznávání, která ovlivňuje způsob, jakým jedinec zpracovává a interpretuje informace ve svém okolí, a následně ovlivňuje rozhodnutí a úsudky, které činí (Cherry, 2022). Navzdory impozantním schopnostem lidského mozku není tento mozek odolný vůči omezením. Kognitivní zkreslení často vznikají v důsledku snahy mozku zjednodušit složitý proces zpracování informací. Předsudky v podstatě fungují jako mentální zkratky nebo pravidla, která usnadňují rychlé rozhodování a pochopení světa.

Tyto předsudky se mohou projevovat různými způsoby, přičemž některé z nich souvisejí s pamětí. Vzpomínky na události mohou být v důsledku mnoha faktorů zkreslené, což vede ke zkreslenému myšlení a rozhodování. Kromě toho mohou kognitivní zkreslení pramenit z problémů při rozdělování pozornosti. Vzhledem k tomu, že pozornost je omezený zdroj, musí jedinci rozlišovat, na co se ve svém okolí zaměřují. V důsledku toho může tato selektivita vnášet do vnímání a kognitivních procesů člověka jemné předsudky, které postupně pronikají a ovlivňují je.

Předsudky, ať už pramení z paměti nebo z problémů souvisejících s pozorností, fungují v podstatě jako kognitivní nástroje, které mozku pomáhají orientovat se ve složitém světě. Neodmyslitelnou nevýhodou však je, že tyto mentální zkratky mohou vést ke zkreslenému myšlení a rozhodování. Uvědomění si existence těchto zkreslení je prvním krokem ke zmírnění jejich dopadu, což přispívá k diferencovanějšímu a přesnějšímu chápání světa.

1.2 Nevědomá zaujatost

Nevědomá předpojatost označuje lidskou tendenci vytvářet si názory na druhé na základě naučených předpokladů, přesvědčení nebo postojů, kterých si obvykle nejsme vědomi. Jedná se o zcela normální jev, protože náš mozek rád používá malé kognitivní zkratky, aby se efektivně orientoval v obrovském množství informací, se kterými jsme neustále konfrontováni. Tyto zkratky odrážejí vzorce, které jsme si osvojili během dospívání, a často odrážejí stereotypy přítomné v naší společnosti a kultuře.





Stereotypy jsou obecná přesvědčení, která máme o skupinách lidí a která jsou obvykle příliš zobecněná, nepřesná a přetrvávají, i když existují důkazy o jejich chybách. Mohou nám pomoci rychle se rozhodnout o skupině lidí, ale při aplikaci na konkrétní lidi jsou obvykle chybné a mohou nás vést k předsudkům.

Heuristika je přístup k řešení problémů, který využívá praktickou metodu, u níž není zaručeno, že bude optimální, dokonalá nebo racionální, ale přesto postačuje k dosažení okamžitého, krátkodobého cíle nebo jeho přiblížení. Jsou to jednoduché strategie, které používáme k rychlému vytváření úsudků, rozhodování a hledání řešení složitých problémů. Heuristika sice může snížit zátěž při rozhodování a uvolnit omezené kognitivní zdroje, ale může být také nákladná, pokud způsobí, že lidé přehlédnou kritické informace nebo jednají na základě nespravedlivých předsudků. V konečném důsledku může vést k systémovým chybám.

Jednou z forem systémových chyb, kterých se my lidé často dopouštíme, jsou předsudky vůči lidem, které ani neznáme. **Předsudek** vůči rasové nebo etnické skupině je antipatie doprovázená chybnou generalizací. Může být pocíťován nebo vyjadřován. Může být zaměřen vůči skupině nebo vůči jednotlivci, protože je členem této skupiny.

1.2.1 Typy nevědomých předsudků

Existuje několik typů nevědomých předsudků, zde jsou některé z nich:

Konfirmační 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.

Atribuční zkreslení způsobuje, že lidé příznivěji hodnotí chování a okolnosti u osob ze svých "in groups" (dávají druhou šanci a výhodu pochybností) a posuzují osoby ze svých "out groups" podle méně příznivých skupinových stereotypů.

Zkreslení dostupnosti způsobuje, že se lidé rozhodují pro informace, které jsou "na prvním místě".

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.

1.3 Nevědomé předsudky na pracovišti

Na různorodých pracovištích, kde se zaměstnanci liší věkem, pohlavím, etnickou příslušností, náboženstvím, zdravotním postižením, sexuální orientací, vzděláním a národností, může nevědomá předpojatost vést k tomu, že se s marginalizovanými skupinami zachází méně příznivě. Zaměstnanci z odlišného etnického a sociálního prostředí se často cítí vyloučení a nejsou v kancelářském prostředí zcela "doma". Každodenní drobné situace, jako jsou přestávky na kávu, mohou vést k tomu, že se někteří zaměstnanci cítí odcizeni dominantní skupině, protože v mnoha kancelářských prostředích stále převládá "škádlení u kávy", stereotypy a špatně míněné vtipy.

Nebudování sociálních a emocionálních vazeb s kolegy může vést k předčasnému odchodu z firmy. Ti, kteří odcházejí, to často zdůvodňují nedostatkem příležitostí k navazování kontaktů a šancí na větší zodpovědnost. Mají pocit, že o nich nikdo nemluví, když se naskytne příležitost k další odpovědnosti nebo k povýšení.

Zaměstnanci, kteří zažívají předsudky, se aktivně stahují a snižují svůj přínos, cítí se odcizeni a zdržují své nápady a řešení.

Pokaždé, když se zaměstnanci cítí diskriminováni nebo zažívají nevědomou předpojatost, prožívají stres, který může vést k nízkému nebo žádnému emočnímu zapojení, zvýšenému výskytu nemocí souvisejících se stresem a zvýšenému počtu úrazů a absencí v práci. V důsledku toho nejsou zaměstnanci schopni odvádět svou nejlepší práci.

Mnoho žen se například necítí vyloučeno kvůli jednotlivým příkladům nebo situacím, ale kvůli přetrvávajícímu vzorci chování mužů. Ať už úmyslně, nebo ne, mužské chování má tendenci vylučovat ženy z neformálních sítí, snižovat nebo výrazně omezovat jejich možnosti mentoringu a sponzoringu a přehlížet jejich nápady a otázky na schůzích.





LGBT zaměstnanci často skrývají svou sexuální orientaci před kolegy a nadřízenými. Ať už z touhy "zapadnout" nebo "nevyčnívat", pro mnohé je jejich pracoviště místem, kde se necítí být tím, kým jsou.

1.3.1 Jak řešit nevědomé předsudky v práci

I když je nevědomá předpojatost normální a týká se všech lidí, neznamena to, že je přijatelná a že se s ní nedá nic dělat. Naopak, existuje mnoho způsobů, jak můžeme své předsudky zvládnout a změnit své chování. Mozek je flexibilní a otevřený zlepšení. Níže uvádíme několik přístupů, které můžete využít ke snížení dopadu svých předsudků.

1. Uvědomte si své předsudky

Udělejte si čas a prozkoumejte svá přesvědčení a předpoklady o různých sociálních skupinách lidí, se kterými se při své práci setkáváte. Buďte k sobě upřímní. Zamyslete se nad tím, jak reagujete na lidi z různých prostředí, a zeptejte se sami sebe, zda o nich nemáte stereotypy.

2. Buďte otevření zpětné vazbě

Může nám pomoci lépe poznat sebe sama, když dovolíme, aby naše dlouholetá přesvědčení a hodnoty zpochybnili druzí. Může však být obtížné učit se o sobě od druhých. Místo toho, abyste se bránili, věnujte pozornost své bezprostřední reakci a snažte se k situaci přistupovat s otevřeným a zvědavým postojem. Pokud si uvědomíte, že jste se zachovali nespravedlivě, omluvte se. Tímto způsobem vám budou ostatní důvěřovat a naslouchat vám, když je upozorníte na jejich předpojatost.

3. Nespolehejte se na svůj instinkt a rozhodujte se uvážlivě

Nevědomým předsudkům jsme nejvíce náchylní, když děláme rychlá, nevědomá rozhodnutí a naše "instinktivní pocity" mohou být často založeny na stereotypch. Věnujte čas rozhodování a vytváření úsudků o lidech. V obtížných situacích se snažte zachovat klid a profesionalitu.

4. Rozšiřte svůj sociální okruh

Čím více toho víme o lidech, kteří se od nás liší, tím lépe jim můžeme porozumět a vidět v nich člověka. Udělejte si čas a poznejte svět z jejich perspektivy, a to s respektem. Nové informace zpochybní vaše staré předpoklady, rozšíří vaše





očekávání od různých sociálních skupin a usnadní vám vyhnout se nevědomým předsudkům.

1.4 Nevědomé předsudky v personalistice

Nevědomé předsudky často hrají klíčovou roli v řízení talentů a v personálních postupech. Mohou mít silný vliv na rozhodovací proces výběru uchazečů. Náboráři, kteří mají často omezený čas na posouzení žádostí, mohou být nepřiměřeně ovlivněni kvalitativními faktory, jako je jméno, fotografie nebo místo bydliště uchazeče. Zřejmým problémem je, že tímto způsobem lze přehlédnout uchazeče, kteří mají důležité schopnosti pro danou práci. V důsledku afinitního zkreslení se často vytvářejí homogenní pracovní skupiny, které jsou podle výzkumů méně efektivní než skupiny heterogenní.

Na druhou stranu se nevědomé předsudky mohou projevat i v různých pracovních skupinách a ovlivňovat naše chování vůči osobám, které se od nás liší na základě faktorů, jako je rasa, pohlaví, národnost, náboženství nebo sexuální orientace. Takové předsudky mohou způsobit, že se chováme podle stereotypů a nikoli podle skutečné osoby, se kterou jsme v kontaktu. Tímto způsobem nevyužíváme výhod, které nabízejí různorodé pracovní skupiny, a místo toho vytváříme prostředí, které brání projevení kvalit jednotlivce.

Nevědomé předsudky mohou také ovlivnit rozhodování o přidělování projektů a povyšování, což může způsobit, že přehlédneme talenty, které již v naší organizaci máme. To zdůrazňuje význam aktivního řízení a zmírňování nevědomých předsudků v profesním prostředí, aby byly zajištěny spravedlivé a efektivní rozhodovací procesy.

1.4.1 Jak řešit nevědomé předsudky v týmu

Pomocí následujících strategií můžete snížit nevědomé předsudky v týmu a uvolnit jeho plný potenciál:

- Zjistěte, jaké typy nevědomých předsudků existují ve vašem týmu, jak jsou silné, a identifikujte předsudky, které mají největší dopad.
- Povzbuzujte svůj tým, aby si uvědomoval předsudky, a motivujte jej, aby je zpochybňoval.
- Povzbuzujte své zaměstnance, aby se lépe poznali.





- Stanovte základní pravidla chování, převezměte odpovědnost a ved'te ostatní k odpovědnosti.
- Změňte způsob práce týmu tak, aby každý měl stejný podíl práce a stejnou šanci se zapojit (pro některé úkoly můžete použít rotační plány).

1.4.2 Jak řešit nevědomé předsudky při najímání zaměstnanců

Níže uvádíme několik opatření, která můžete ve své společnosti zavést, abyste se vyhnuli nežádoucím účinkům nevědomé předpojatosti během náborového procesu:

- Použijte strukturované rozhovory: Vytvořte standardizovaný soubor otázek, které budete klást všem uchazečům během pohovoru, aby byli všichni uchazeči hodnoceni podle stejných kritérií.
- Používejte slepé recenze životopisů: Odstraňte ze životopisů identifikační údaje, jako je jméno, pohlaví, věk a vzdělání ještě předtím, než je náborový pracovník zkontroluje.
- Zvyšte rozmanitost v týmu, který najímá zaměstnance: Zajistěte širokou škálu názorů tím, že žádosti bude posuzovat tým, který odráží rozmanitost uchazečů.
- Sledujte a vyhodnocujte postupy při najímání zaměstnanců: To může zahrnovat analýzu údajů o demografických údajích uchazečů a výsledcích náboru s cílem zajistit, aby byl proces spravedlivý a rovnocenný.

1.4.3 Jak řešit nevědomé předsudky při řízení talentů

Existuje také několik jednoduchých kroků v oblasti řízení talentů, které mohou pomoci snížit dopad nevědomé zaujatosti:

- Stanovte jasná a objektivní měřítka pro hodnocení výkonu a potenciálu zaměstnanců.
- Nabídněte školení a rozvojové programy, které zaměstnancům poskytnou dovednosti a znalosti potřebné pro jejich kariérní postup.
- Transparentně informujte o způsobu rozhodování, o povýšení a přidělování projektů.
- Zajistěte, aby vedoucí pozice byly otevřeny různým zaměstnancům, aby na nejvyšších úrovních organizace byla k dispozici řada pohledů a zkušeností.





Co-funded by
the European Union



Bud'te ochotni zpochybnit své předpoklady o tom, kdo je vhodným kandidátem na povýšení.






Odkazy

- Acton, C. (2022, March 4). Are you aware of your biases?. Harvard Business Review. Retrieved May 11, 2023, from <https://hbr.org/2022/02/are-you-aware-of-your-biases>
- Callister, L. (2023, February 23). 10 tips to reduce unconscious bias at work. skillcast. Retrieved May 11, 2023, from <https://www.skillcast.com/blog/reduce-workplace-unconscious-bias>
- MSEd, K. C. (2022, November 7). What is cognitive bias? Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-a-cognitive-bias-2794963>
- Gino, F., Coffman, K. (n.d.). Unconscious bias training that works. Harvard Business Review, September-October 2021. Retrieved May 11, 2023 from [Unconscious Bias Training That Works \(hbr.org\)](https://hbr.org/2021/09/unconscious-bias-training-that-works)
- IMPACT Group. (2022, November 22). Unconscious bias at work: How it's affecting your workplace. IMPACT Group. Retrieved May 11, 2023, from <https://impactgrouphr.com/businesspost/unconscious-bias-at-work/>
- Learnlight. (2022, November 29). 5 reasons why workplace diversity & inclusion is essential. Learnlight. Retrieved May 11, 2023 from <https://www.learnlight.com/en/articles/5-reasons-why-diversity-and-inclusion-is-everybodys-business/>
- Natly, K. (2016) Strategies for Confronting Unconscious Bias. The Colorado Lawyer, 45, 45 – 52.
- Pettigrew, T. F., Knobel, D. T., Fredrickson, G. M., Glazer, N., & Ueda, R. (1982). Prejudice. Belknap Press.
- S., S. (2022, December 12). 15 group activities for unconscious bias in 2023. Activities for groups. <https://activitiesforgroups.com/group-activities-unconscious-bias/>
- Sussex Publishers. (n.d.). Heuristics. Psychology Today. Retrieved May 11, 2023, from <https://www.psychologytoday.com/intl/basics/heuristics>





Případová studie

Název případové studie	Překonávání nevědomých předsudků
Obrázek	 <p>Foto: krakenimages on Unsplash</p>
Výsledek učení	Uvědomit si, jaký dopad může mít nevědomá zaujatost na celkovou atmosféru a výkonnost pracovního týmu. Zvažte, jaké nevědomé předsudky máte vůči ostatním a jaké jste zažili od ostatních.
Cíl činnosti	Po přečtení a zamyšlení se nad příběhem v této případové studii budete mít lepší představu o tom, jak vypadá nevědomá předpojatost v pracovním prostředí. S pomocí příběhu se budete moci snáze zamyslet nad nevědomou předpojatostí a možná rozpoznat situace, kdy se s vámi nebo s někým z vašeho týmu zachází nerovně.
Úvod	Následující případová studie je krátkým příběhem o situaci v malém a středním podniku, kdy vedoucí týmu špatně zachází s jedním členem kvůli jeho nevědomým předsudkům vůči ženám.
Výzva	John byl nadšený, když byl přijat jako nový vedoucí týmu marketingového oddělení v malém technologickém startupu. Byl přesvědčen, že jeho dlouholeté zkušenosti z marketingu mu pomohou v nové roli vyniknout. Rychle si však uvědomil, že jeho tým má různorodé složení, které bude vyžadovat určité úpravy. Jedním z členů Johnova týmu byla Samantha, pracovitá marketérka, která byla na





svou práci hrdá. Byla nadšená z příležitosti pracovat na novém projektu s Johnovým týmem.

John si myslel, že Samantha je talentovaná obchodnice, ale brzy se cítil její prací frustrovaný. Všiml si, že při prezentacích často váhá a není tak asertivní jako ostatní členové týmu. John začal Samanthu na poradách přerušovat, ignorovat její nápady a kritizovat její práci na veřejnosti. Myslel si, že jí pomáhá tím, že ji dostává z její komfortní zóny, ale neuvědomoval si, jaký dopad na ni jeho chování má. Brzy si všimla, že se k ní John chová jinak než k ostatním členům týmu. Samantha se pokusila Johna s jeho chováním konfrontovat, ale on její obavy odmítl a obvinil ji z přílišné emocionality. Samantha se cítila frustrovaná a demotivovaná a začalo to mít vliv na její práci. Jak Johnovo chování pokračovalo, tým si začal všimnout, že Samantha nedostává spravedlivou šanci se podílet na práci. Viděli, že John je vůči Samanthě zaujatý, a začali pochybovat, zda není zaujatý i vůči nim. Morálka týmu začala klesat a jejich produktivita se snížila.

Teprve když si Samantha o situaci promluvila s generálním ředitelem, John si uvědomil, že jeho chování bylo nevědomě zaujaté. Nikdy předtím nepracoval se ženou ve vedoucí pozici a snažil se přizpůsobit dynamice týmu. John se cítil trapně, když se dozvěděl o dopadu svého chování na Samanthu a tým. Omluvil se jí a uspořádal pro všechny školení o nevědomé zaujatosti.

Postupem času se situace zlepšila, John začal vnímat Samanthin talent a silné stránky, stal se silným zastáncem jejích nápadů a Samantha se cítila více začleněna do týmu. V práci se jí začalo dařit. Jak se Johnovo chování měnilo, tým si začal všimnout pozitivního posunu. Viděli, že se John snaží všechny zapojit do rozhodovacího procesu týmu, a cítili se více ceněni a respektováni. Morálka týmu se začala zlepšovat a stali se produktivnějšími.

Nakonec tato situace všechny poučila o tom, jak je důležité rozpoznat a řešit nevědomé předsudky. Byla to obtížná cesta, která však tým stmelila a pomohla mu vytvořit inkluzivnější a vstřícnější pracovní prostředí. Naučili se, že diverzita a inkluze jsou nezbytné pro vytvoření úspěšného týmu, kde jsou nápady všech oceňovány a respektovány. Naučili se, že rozpoznáním a řešením předsudků mohou vybudovat silnější a soudržnější týmy, které budou lépe připraveny na úspěch.

Zadání

Po přečtení příběhu se zamyslete nad následujícími otázkami. Možná vám pomůže, když si odpovědi zapíšete. Snažte se být k sobě co nejupřímnější.

Soubor otázek k zamyšlení:

1. Jaké jsou mé základní názory na pracovní prostředí a spolupracovníky? Jak mohou tato přesvědčení omezovat nebo posilovat mě a mé kolegy v práci?



2. Jak reaguji na lidi z různých prostředí? Mám zažité stereotypy nebo domněnky o určité sociální skupině? Jsem si jich vědom/a?
3. Odrážejí má slova a činy mé záměry?
4. Dokážu se vžít do situace kolegů a vcítit se do jejich situace, i když s ní nesouzním?
5. Rozpoznávám a oceňuji jako vedoucí pracovník odlišnosti svého týmu? Mám pocit, že dokážu ukázat, v čem se od svého týmu liším? Co by o mně můj tým řekl?
6. Mám jako člen/ka týmu pocit, že mohu být tím, kým jsem, a projevit se? Vážím si všech kolegů, nebo komunikuji hlavně s těmi, kteří jsou mi podobní? Jak vnímám rozmanitost v týmu?





List s aktivitami 1

Název činnosti	Poznejte své předsudky
Doba trvání činnosti	30 minut
Výsledek učení	Prostřednictvím této aktivity se dozvíte o svých přesvědčeních, stereotypch a předsudcích, které ovlivňují vaši nevědomě vytvářenou předpojatost.
Cíl aktivity	Cílem této aktivity je prozkoumat nevědomá přesvědčení a domněnky, které máte o určité skupině, a rozvinout větší porozumění a empatii vůči lidem v této skupině. Poznáte-li své předsudky, nemusíte podle nich jednat.
Materiály potřebné k aktivitě	Budete potřebovat 2 listy papíru a pero.
Pokyny krok za krokem	<p>Jedná se o reflektivní aktivitu, při níž se máte upřímně zamyslet nad svými názory o určité skupině lidí.</p> <p>Krok 1: Zamyslete se nad určitým etnikem, pohlavím, sexuální orientací, sociálním prostředím atd., o kterém máte pocit, že k němu nepatříte a víte o něm nejméně. Nyní si vyhradte 10 minut a napište na list papíru, jaké jsou vaše názory na tuto skupinu lidí. Buďte k sobě co nejupřímnější a napište co nejvíce věcí. Až skončíte, odložte list papíru stranou.</p> <p>Krok 2: Nyní si vzpomeňte na konkrétní osobu, která patří do skupiny, kterou jste si vybrali v kroku 1 této aktivity. Pokud je to možné, vyberte si někoho z této skupiny, koho znáte nejlépe. Může to být také známá osoba, kterou sledujete. Nyní si vezměte nový list papíru a věnujte 10 minut tomu, abyste napsali co nejvíce charakteristik této osoby, které vás napadnou. Můžete si také zapsat věci, kterých jste si všimli a které o této osobě nevíte.</p> <p>Krok 3: Nyní porovnejte oba vytvořené seznamy a odpovězte na následující otázky:</p> <ul style="list-style-type: none">● Existují nějaké rozdíly mezi oběma seznamy, které jste vytvořili v kroku 1 a kroku 2? Pokud ano, jaké?● Kolik z prvního seznamu jste zařadili i do druhého seznamu?● Jak se lišilo přemýšlení o skupině a o jednotlivci?● Měli jste o dané osobě dostatek informací, když jste sestavovali druhý seznam, nebo jste zjistili, že o ní vlastně nevíte dost? Pokud ano, co je podle vás příčinou toho, že





o této osobě víte tak málo? Máte zájem poznat tuto osobu lépe?

- Zjistili jste, že jste měli o dané osobě nějaké předsudky nebo předsudky kvůli její příslušnosti ke skupině, kterou jste si vybrali?
- Změnilo se vaše mínění o vybrané skupině poté, co jste se zamysleli nad jednotlivými členy této skupiny? Pokud ano, jak?
- Pomohla vám tato aktivita uvědomit si domněnky, které jste si o lidech z této skupiny vytvořili a které nejsou nutně pravdivé nebo spravedlivé?
- Jak si myslíte, že vaše přesvědčení o této skupině lidí může ovlivnit vaše interakce s příslušníky této skupiny v osobním nebo profesním životě?

Toto cvičení můžete zopakovat s jinou skupinou. Může vám výrazně pomoci rozpoznat vaše předsudky. Když známe své předsudky, můžeme se lépe vyhnout jejich působení.





List aktivity 2

Název činnosti	Vizualizace hry
Doba trvání činnosti v minutách	20 minut
Výsledek učení	Díky této aktivitě se dozvíte, jaká jsou vaše nevědomá očekávání a jak je změnit.
Cíl činnosti	Cílem této aktivity je uvědomit si svá podvědomá očekávání a zpochybnit je představou protichůdných stereotypních situací. Prostřednictvím tohoto cvičení proměníte situace z neočekávaných na očekávané a budete tak lépe připraveni na přijímání rozmanitosti a inkluze v každodenním životě.
Materiály potřebné k aktivitě	
Pokyny krok za krokem	<p>Krok 1: Přečtěte si následující text. Až dojdete k symbolu 👁, zavřete oči a představte si, co jste právě přečetli. Je důležité, abyste si skutečně vytvořili mentální obraz.</p> <p>Je krásný slunečný den a vy se procházíte s přítelem v parku. V růžové zahradě vidíte fotografa, který fotí pár, který měl právě svatbu. 👁 Pokračujete v procházce a potkáte šéfa svého přítele, se kterým se dáte do krátkého rozhovoru. 👁 Po chvíli si sednete do kavárny a vychutnáváte si dobrou kávu. Vedle vašeho stolu sedí rodina a vy se těšíte pohledem na malé dítě, které je konejšeno, když pláče. 👁</p> <p>Nyní odpovězte na otázky: Jaká byla podle vás sexuální orientace páru, který se vzal? K jaké etnické skupině patřil šéf vašeho přítele? Byla stejná jako vaše vlastní sexuální/etnická skupina, nebo úplně jiná? Byla osoba, která utěšovala dítě, jeho otcem?</p> <p>Je možné, že jste si představovali, co je stereotypní. Náš mozek si vytváří představy o tom, co je nám známé. Díky své představivosti se však můžeme postavit výzvě a vytvořit si nové obrazy, které se nám budou zdát známější.</p> <p>Krok 2: Nyní si přečtěte další text níže. Tentokrát mějte na paměti rozmanitost, která otevírá spoustu nových možností pro vaše mentální obrazy. Až dojdete k symbolu 👁, zastavte se a vědomě si vytvořte obraz, který se liší od toho, co si běžně představujete.</p>





Koupili jste si krásný dům a dnes jdete za právníkem, kterého jste si najali, aby s vámi vyřídil potřebné náležitosti k přepisu. Jste ve výtahu velké kancelářské budovy a jede s vámi pár. Z jejich rozhovoru pochopíte, že jdou za právníkem, aby dokončili adopci svého dítěte. Poblahopřejete jim k této radostné novině. 👁️ Když dorazíte do kanceláře právníka, přivítá vás přátelská asistentka. Pozdraví vás a vyplní s vámi vstupní formulář. 👁️ Po krátkém čekání se otevrou dveře kanceláře a váš právník vás přivítá. Okamžitě vycítíte, že se vám oběma bude dobře spolupracovat. 👁️

Otázka k zamyšlení:

- Bylo pro vás těžké zahrnout do svých představ rozmanitost?
- Co bylo nejtěžší - pohlaví, etnická příslušnost, sexuální orientace nebo něco jiného? Proč si myslíte, že to tak je?
- Jak jste se cítili, když jste si vytvořili rozmanitější mentální obrazy? Bylo vám to nepříjemné?

V této vizualizační hře můžete pokračovat vymýšlením vlastních scénářů. Můžete ji použít jako techniku přípravy na situace, které pro vás mohou být neznámé.

Nápad na toto cvičení byl převzat z přednášky Valerie Alexanderové v TED Talk <https://www.youtube.com/watch?v=GP-cqFLS8Q4>.





Šablona dalšího vzdělávání

Název zdroje:	Bezplatné online školení společnosti Microsoft o nevědomých předsudcích.
Úvod do zdroje:	Jedná se o bezplatný online kurz, který je součástí projektu Inclusion Journey společnosti Microsoft, jenž nabízí jedinečné pohledy z různých oborů včetně lidského chování, sociologie a dalších. Na webových stránkách sdílí některé věci, o kterých se diskutuje uvnitř společnosti, a snaží se posílit práci pozvaných akademiků a myšlenkových vůdců mimo Microsoft.
Co vám tento zdroj přinese?	Cílem tohoto kurzu je zvýšit povědomí o nevědomých předsudcích a jejich dopadu na dynamiku a rozhodování na pracovišti. Kurz je navržen tak, aby usnadnil reflexi a poskytl strategie, jak narušit a aktivně čelit našim nevědomým předsudkům. V průběhu modulů budete mít příležitost zapojit se do cvičení a aktivit, které vás povzbudí k tomu, abyste zpochybnili své předpoklady a předsudky.
Odkaz na zdroj:	https://mslearningcontent.microsoft.com/UnderstandingUnconsciousBias/story.html



TGAL

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