

¿Somos todos racistas y no lo sabemos?



Según la popular Prueba de Asociación Implícita (IAT) la mayoría de nosotros somos algo racistas, pero no todos creen en la validez de sus resultados.

Son pocas las personas que admiten ser racistas. Sin embargo, muchos psicólogos aseguran que la mayoría de nosotros lo somos, sin darnos cuenta.

Esto se debe a algo que llaman “prejuicio implícito”. David Edmonds investigó el fenómeno y aquí te cuenta qué es, cómo se mide y qué puede hacerse al respecto.

“Tus resultados sugieren una leve preferencia automática por personas blancas por sobre personas negras”.

Este no era el resultado que estaba esperando.

¿Significa que soy racista? ¿Un intolerante?

- ["No contrato negros": habla la víctima detrás de la denuncia viral que expone el racismo laboral en Brasil](#)

No es para nada como me veo a mí mismo.

Pero ¿quizás es algo oculto que tengo que admitir?

Acabo de tomar la Prueba de Asociación Implícita (IAT, por sus siglas en inglés), la manera a través de la cual se puede medir el prejuicio implícito.

No solo los prejuicios raciales sino que también se puede medir el prejuicio hacia las mujeres, los gays o hacia personas con discapacidades u obesas.

Cómo funciona

La IAT funciona así: supongamos que se quiere medir el racismo implícito.

Te muestran palabras y rostros.



En las últimas décadas los niveles de prejuicio explícito -aquel que admitimos- han caído de manera veloz (foto de una marcha contra el Ku Klux Klan en Pensilvania en mayo de 2017).

Las palabras pueden ser positivas (“excelente”, “amistad”, “feliz”, “celebrar”) o negativas (“dolor”, “odiar”, “sucio”, “desastre”).

En una parte de la prueba hay que apretar una tecla cuando se ve un rostro negro o una palabra “mala” y otra cuando aparece un rostro blanco o una palabra “buena”.

Luego todo se revierte: hay que apretar una tecla para caras negras y palabras “buenas” y otra para rostros blancos y palabras “malas”.

- **Don Francisco: "Lo de Trump no es política, es racismo"**

Es mucha información para procesar y encima de todo te piden que aprietes la tecla lo más rápido posible, mientras una computadora mide tu velocidad.

La idea detrás de la IAT es que algunas categorías y conceptos podrían estar más vinculados que otros en nuestras mentes.

Es posible, por ejemplo, que nos resulte más fácil -y por ende más rápido- asociar caras negras con palabras negativas que caras blancas con estas mismas palabras.

Prejuicio explícito

En las últimas décadas los niveles de prejuicio explícito -aquel que admitimos- han caído de manera veloz.

Por ejemplo, en Gran Bretaña en los años '80 cerca del 50% de la población se oponía a los matrimonios interraciales.

Para 2011 esa cifra se redujo al 15%.



DerEn Reino Unido, una gran parte de la población se oponía a los matrimonios interraciales, como el de la británica Ruth Williams y Seretse Khama, de Bostwana, que se casaron a fines de los años 40.

En Estados Unidos ocurrió un fenómeno similar.

En 1958 el 94% de los estadounidenses se oponía a los casamientos entre blancos y negros, cifra que cayó al 11% en 2013.

Pero el prejuicio implícito -aquél que sostenemos de manera involuntaria- es mucho más complicado y difícil de erradicar.

Al menos eso es lo que se dice.

La prueba IAT que surgió hace dos décadas hoy se usa en laboratorios en todo el mundo.

- ["Abuso, acoso, mentiras y racismo": las duras críticas del príncipe Harry a la cobertura de su relación con la actriz Meghan Markle](#)

La Universidad de Harvard también publicó la prueba online como parte de su Proyecto Implícito y ha sido descargada casi 18 millones de veces (ver la prueba [aquí](#)).

Y lo que han visto los expertos es que **hay un patrón**.

Mis resultados están lejos de ser únicos.

En la medición de racismo, **la mayoría de las pruebas mostraron alguna forma de prejuicio pro-blanco y anti-negro**.

Incluso personas negras fueron más rápidas para conectar las palabras negativas con rostros negros.

¿Todos racistas?

El prejuicio implícito se ha usado para explicar -al menos parcialmente- de todo, por ejemplo la elección del republicano Donald Trump como presidente de EE.UU. (prejuicio implícito contra su contrincante femenina).



Durante el debate presidencial en EE.UU. Hillary Clinton habló sobre los prejuicios implícitos y generó la crítica de su contrincante.

O el número desproporcionado de hombres negros desarmados que son baleados por la policía en ese país.

El fenómeno es tan reconocido que incluso la candidata demócrata, Hillary Clinton, lo mencionó durante uno de sus debates presidenciales con Trump.

“**Creo que el prejuicio implícito es un problema para todos**”, dijo.

Trump respondió una semana más tarde.

“Durante nuestro debate esta semana ella acusa a todo el país, sugiriendo en esencia que todos -incluyendo a nuestra policía- son básicamente racistas y prejuiciosos. Es algo malo lo que dijo”, afirmó.

- **Los rasgos faciales que hacen que te juzguen en un segundo**

En efecto, es difícil pensar en un experimento en psicología social que haya tenido un impacto tan amplio.

Jules Holroyd, experta en prejuicio implícito en la Universidad de Sheffield, Inglaterra, cree que uno de los motivos del éxito de la prueba es que **permite explicar “por qué persisten varias formas de exclusión y discriminación”**.

“Y es una explicación atractiva porque **no adjudica mala voluntad u hostilidad a quienes están implicados en esta exclusión**”.

Impacto laboral

A lo largo de la última década se hizo costumbre para algunas grandes empresas usar las pruebas de asociación implícita en su entrenamiento sobre diversidad.

- **¿Realmente nos volvemos más prejuiciosos a medida que envejecemos?**

El objetivo es mostrarles a los empleados -en especial a aquellos con el poder para contratar y dar promociones- que, sin que ellos lo sepan y a pesar de sus mejores intenciones, podrían de todas formas estar actuando de forma prejuiciosa.



Algunas grandes empresas usan las pruebas de asociación implícita en su entrenamiento sobre diversidad para mostrar a los empleados que, sin que ellos lo sepan y a pesar de sus mejores intenciones, podrían de todas formas estar actuando de forma prejuiciosa.

Se estima que **el sector de entrenamiento sobre diversidad mueve unos US\$8.000 millones cada año**, solamente en EE.UU.

Está claro que eliminar los prejuicios es un buen negocio.

Si puedes evitar que tus empleados se comporten de manera irracional y prejuiciosa, puedes asegurarte de contratar y retener a los mejores talentos.

A menor prejuicio implícito, mayor la ganancia.

- **Microagresión: cómo podemos ser racistas y machistas sin darnos cuenta**

Sin embargo casi todo lo que tiene que ver con el prejuicio implícito es contencioso, incluyendo preguntas muy fundamentales.

Por ejemplo, no hay acuerdo sobre si estos estados mentales son inconscientes.

- **Los prejuicios nacionales que se esconden detrás de las búsquedas de Google**

Algunos psicólogos creen que a cierto nivel sí somos conscientes de nuestros prejuicios.

Luego está la IAT misma. Tiene dos problemas básicos.

Depende de las circunstancias

La primera es lo que los científicos llaman la “replicabilidad”.

Idealmente un estudio que produce cierto resultado un lunes debería dar el mismo resultado un martes.



Existen estereotipos que vinculan a los hombres más que a las mujeres con las "mentes naturalmente brillantes", por lo que encontramos que en las disciplinas que ponen énfasis en ser naturalmente brillantes hay menos mujeres, dice una especialista.

Pero según Greg Mitchell, profesor de derecho en la Universidad de Virginia, la replicabilidad de la IAT es muy baja.

La prueba puede sugerir que tienes un fuerte prejuicio implícito contra los afroamericanos y “luego la tomas incluso solo una hora más tarde y es probable que te dé un resultado muy diferente”.

Un motivo para esto es que aparentemente **el resultado depende en gran medida de las circunstancias en las que tomaste la prueba.**

Por ejemplo, es posible que haya mucha diferencia si la tomas antes o después de un gran almuerzo.

Más importante aún, **pareciera haber una relación muy tenue entre la IAT y el comportamiento.**

Es decir, no se puede concluir que si tu colega, Persona A, saca un peor resultado que otro colega, Persona B, el primero actuará de manera más discriminatoria en el trabajo.

No obstante, quienes defienden el uso de la prueba IAT sostienen que incluso una relación tenue entre los resultados y el comportamiento importa.

Durante uno de los debates presidenciales, Hillary Clinton mencionó los casos de hombres negros desarmados que son baleados por la policía en EE.UU., incidentes que desatan numerosas protestas de grupos como Black Lives Matter (Las vidas de los ciudadanos negros importan).

Naturalmente, el comportamiento humano es algo muy complejo y nos afectan muchos factores, incluyendo el clima, nuestro ánimo y nuestros niveles de azúcar en sangre.

Pero cada día se realizan millones de decisiones laborales, juicios legales y evaluaciones estudiantiles.



- **¿Por qué los ricos "menosprecian" a los pobres?**

Si incluso una pequeña fracción se viera infectada por el prejuicio implícito, el número de afectados sería alto.

Durante los últimos años los académicos pro y anti IAT publicaron diversas investigaciones que en algunos casos mostraron un vínculo entre la prueba y el comportamiento y en otros revelaron que no hay relación.

También se ha cuestionado a la industria de la diversidad, ya que algunos sostienen que crear conciencia sobre posibles prejuicios en vez de resolverlos está haciendo que la gente sea más consciente sobre las diferencias raciales.

“En este momento la evidencia muestra que estos programas no están teniendo un efecto directo sobre el prejuicio implícito o sobre el comportamiento”, señala Greg Mitchell.

Algunos cuestionan el concepto del prejuicio implícito y afirman que los entrenamientos sobre diversidad solo nos hacen más conscientes sobre las diferencias raciales.

Pero más allá de la controversia sobre la IAT, muchos académicos sostienen que hay otras formas de identificar el prejuicio implícito.

Estereotipos

Por ejemplo, hay estudios que mostraron que los empleadores tienen mayor tendencia a responder de forma positiva a un currículum vitae (CV) si lleva el nombre de un hombre, en vez de una mujer, o si el nombre es estereóticamente blanco, en vez de negro.

En tanto, Sarah Jane Leslie, de Princeton, produjo una investigación fascinante que muestra por qué en algunas disciplinas -como las matemáticas, la física y su propia área, la filosofía- hay una enorme escasez de mujeres.

- **Prejuicios de los jefes contra tatuajes y piercings**

Su explicación es que en algunas disciplinas, como la filosofía, se cree que para ser exitoso uno debe ser naturalmente brillante.



En cambio en otras, como la Historia, el éxito se logra a través del trabajo duro y la dedicación.

“Como existen estereotipos que vinculan a los hombres más que a las mujeres con este tipo de mentes naturalmente brillantes, encontramos que en las disciplinas que ponen el énfasis en ser naturalmente brillantes hay menos mujeres”, dice Leslie.

En la cultura popular, por ejemplo, es difícil imaginar a una equivalente femenina de Sherlock Holmes, el personaje creado en 1887 por el escritor escocés Arthur Conan Doyle, un detective que hacía deducciones increíbles gracias a su singular genio.

¿Pero cuán temprano absorbemos estos estereotipos culturales?

Leslie condujo un estudio con niños en los que les contó de alguien muy inteligente y les mostró dos fotos de hombres y dos de mujeres para que elijan quién era esa persona inteligente.

Un estudio mostró que a los seis años las niñas ya comienzan a mostrar pensamientos machistas.

A los cinco años tanto niños como niñas eligieron por igual a hombres y mujeres.

Pero a los seis años **“fueron significativamente menos niñas que niños los que creyeron que alguien de su propio género podía ser esa persona inteligente”**.

Las teorías sobre cómo la mayoría de nosotros sufre de diversas formas de prejuicio implícito van de la mano de muchas investigaciones que analizan la irracionalidad de nuestros pensamientos, nuestras decisiones y nuestras creencias.

No somos esas criaturas sólidas, sistemáticas y lógicas que nos gustaría creer que somos.

Si bien los resultados de las pruebas IAT son importantes, aún hay mucho que no sabemos.



Todavía hace falta mucha investigación sobre cómo el prejuicio implícito interactúa con el comportamiento y cómo se lo puede superar.

Dos semanas después de mi primera prueba IAT la volví a tomar y volvió a mostrar un prejuicio, pero esta vez a favor de los afroamericanos.

Eso me dejó más perplejo que nunca. Todavía no sé realmente si soy racista.

Magazine BBC News

<http://www.bbc.com/mundo/noticias-40182262>