

# OS/IEG/CS

## Manual de facilitación



### MÓDULO 2

*Sesgo Implícito*



## MÓDULO 2

El segundo módulo se centra en cómo las personas obtienen ideas inconscientes acerca del mundo que las rodea, y cómo estas influyen en los pensamientos y acciones. Este conocimiento es útil para comprender por qué muchas personas en todo el mundo albergan prejuicios contra la diversidad sexual o de género, y cómo esto afecta sus (in)acciones. Al entender la forma en que nuestro cerebro trabaja y categoriza la información, y al explorar la manera en que subconscientemente esquematizamos el mundo, podemos ser más conscientes de los estereotipos y actitudes que mantenemos y de nuestros prejuicios implícitos que los sustentan.

# MÓDULO 2

## DESCRIPCIÓN

Las personas LGBTI+ a menudo se enfrentan a la estigmatización, la discriminación y la violencia como consecuencia de su orientación sexual, de su identidad y expresión de género o de sus características sexuales (OS/IEG/CS). Tales actitudes y actos se convierten en una barrera para la inclusión y el reconocimiento de las personas LGBTI+ en la sociedad. Cuando esos prejuicios, actitudes y actos estigmatizadores se normalizan, resulta fácil deslegitimar las reivindicaciones de derechos humanos de las personas LGBTI+. Este módulo busca crear conciencia sobre los prejuicios que tenemos. Explora cómo y por qué se normaliza esta situación y qué se puede hacer para contrarrestar los prejuicios, actitudes y estereotipos estigmatizadores.

## RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

*Al final del módulo 2, las personas participantes:*

- ➔ Entenderán la forma en que funciona nuestro cerebro y cómo esta puede crear sesgos (inconscientes).
- ➔ Serán más conscientes de sus prejuicios y entenderán cómo afectan nuestras ideas y percepciones sobre los temas de OS, IEG y CS y las personas LGBTI+. Y cómo esto puede conducir al estigma y la discriminación.
- ➔ Habrán explorado estrategias para contrarrestar el estigma, las actitudes discriminatorias y los estereotipos.

## ESTRUCTURA

- P5 **Módulo 2.1-** *Introducción a los esquemas mentales*
- P13 **Módulo 2.2-** *Actitudes y estereotipos*
- P15 **Módulo 2.3-** *Sesgo explícito e implícito*
- P17 **Módulo 2.4-** *Consecuencias reales en la vida de las personas*
- P25 **Módulo 2.5-** *Contramedidas*
- P27 *Resumen de las fuentes*

## Diapositivas:



🕒 90 to 120 min.

🕒 60 to 90 min.

🕒 30 min.

🕒 60 to 90 min.

🕒 25 min.



## MATERIALES NECESARIOS

- Proyector y/o pantalla LCD
- Marcadores
- Rotafolios
- Folletos impresos

## 2.1

### Introducción a los esquemas mentales



90 to 120 min.

Diapositivas:

#### ! Nota:

1. Lea la cita de la autobiografía de Nelson Mandela: "Nadie nace odiando a otra persona por el color de su piel, su origen o su religión. La gente aprende a odiar, y si pueden aprender a odiar, se les puede enseñar a amar, porque el amor es más natural en el corazón humano que su opuesto."



#### EXPLICACIÓN



30 min.

Proceda a explicar lo siguiente:

2. Para entender cómo se forman nuestras ideas, necesitamos primero entender cómo adquirimos y procesamos nueva información.
3. La psicología dice que las ideas estereotipadas son el resultado de toda una vida de exposición a actitudes culturales sobre la edad, el género, la raza, la etnia, la religión, la clase social, la sexualidad y la orientación sexual, el estado de discapacidad y la nacionalidad.<sup>23</sup> Ellas moldean nuestros gustos y disgustos, y nuestros juicios sobre el carácter, las habilidades y el potencial de las personas. Por ejemplo, existe la idea de que las mujeres son malas conductoras, que las personas jóvenes son descuidadas, que los hombres no lloran, etc.
4. Pida a las personas pensar en otros ejemplos.
5. Para esta caja de herramientas, utilizamos, entre otras cosas, la teoría de los esquemas mentales desarrollada por Jean Piaget<sup>24</sup> para ayudarnos a desglosar y comprender nuestro proceso de aprendizaje. Piaget analiza cómo los niños y las niñas adquieren nuevos conocimientos y, a partir de ahí, elabora cómo las personas interpretan nuevas experiencias y las relacionan con ideas preexistentes.

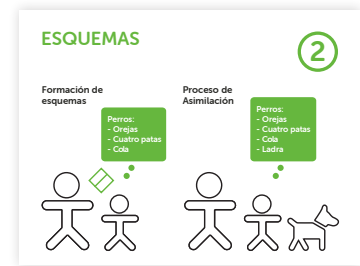


<sup>23</sup> Los psicólogos Mahzarin R. Banaji y Anthony G. Greenwald escribieron un libro accesible sobre los prejuicios inconscientes (Banaji, M. y Greenwald, A. "Blindspot, hidden biases of good people" ('Puntos ciegos, sesgos escondidos de buenas personas'), 2013, Nueva York). Utilizan el término "punto ciego" como metáfora de la parte de la mente que alberga prejuicios ocultos.

<sup>24</sup> <http://swppr.org/textbook/Ch%204%20Piaget.pdf>.

Puede explicar la siguiente cita de Piaget, mostrar el video clip<sup>25</sup> o hacer ambas cosas.

Imagínese como un niño o una niña que aprende sobre el mundo a su alrededor mirando, escuchando, sintiendo y probando. Sus interpretaciones son confirmadas o negadas por otras personas, particularmente por personas adultas a su alrededor. Un día, podría ver un perro y alguien podría decirle: "Eso es un perro". Usted, como niño o niña, entonces construye una idea sobre los perros con cuatro patas y una cola. Ese es su conocimiento sobre lo que es un perro. Lo guarda en un "mapa mental" o en un "esquema". Luego acaricia al perro y descubre que es peludo. Eso es algo nuevo. Luego, agrega esa sensación a su "esquema" sobre los perros, etc.



Luego, ve un gato. También es peludo, tiene cuatro patas y una cola. Así que podría pensar que es un perro. Luego, se sube a un árbol. Aún no sabe si los perros pueden escalar. En este punto, usted busca el refuerzo de otra persona, tal vez de su madre o padre. La madre entonces le dice que eso no es un perro, sino un gato. Al añadir información recién descubierta al 'esquema' existente de lo que es un perro y lo que es un gato, usted está construyendo activamente el significado.

## PONENCIA CORTA



6. Nuestros cerebros reciben constantemente nueva información sobre nuestro entorno. La cantidad de datos que nuestro cerebro tiene que procesar es enorme. Por lo tanto, nuestros cerebros –a través de la evolución y la socialización– han desarrollado trucos o atajos para ayudarnos a analizar esa información de la manera más rápida y eficiente posible.

7. Nuestros cerebros hacen esto formando representaciones mentales basadas en experiencias anteriores (tanto a nivel consciente como inconsciente). Esto nos ayuda no sólo a entender, comunicarnos e interpretar el mundo que nos rodea muy rápidamente, sino también a hacer evaluaciones rápidas, responder con velocidad y juzgar en una realidad en constante cambio. Estas representaciones mentales se llaman esquemas mentales.



8. Estos esquemas mentales ayudan a 'automatizar' el procesamiento de la información, de modo que la información se procesa con poca atención. Cuando una persona



<sup>25</sup> Hay otros videoclips en YouTube que podrían servir para el mismo propósito: - a) [https://www.youtube.com/watch?v=Bq\\_xYSOZrgU&t=3s](https://www.youtube.com/watch?v=Bq_xYSOZrgU&t=3s), b) <https://www.youtube.com/watch?v=rbe5D3Yh43o> c) <https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE>

encuentra nueva información, esta es asimilada y almacenada rápidamente en la "carpeta" correspondiente o asociada en el cerebro.<sup>26</sup> Esta es una manera muy eficiente de estructurar, organizar e interpretar información nueva con un esfuerzo mínimo.

9. Los esquemas mentales son, por lo tanto, bloques básicos de construcción del conocimiento; organizan la información en categorías de objetos relacionados. La teoría de los esquemas, tal como la ha desarrollado Piaget, afirma que todo el conocimiento está organizado en unidades. Almacenamos información en nuestros cerebros dentro de estas unidades de conocimiento o esquemas.

**ESQUEMAS MENTALES**
2

Los esquemas mentales **son útiles porque...**

1. Ayudan a estructurar, organizar, interpretar nueva información
2. Ayudan a codificar, almacenar y recordar
3. Disminuyen el esfuerzo cognitivo (guardan tiempo cognitivo y energía)

10. Aunque el uso de esquemas es una forma inteligente de nuestro cerebro de organizar la información, cuando los esquemas mentales conllevan estereotipos negativos o categorías estigmatizantes para facilitar la "eficiencia cognitiva", también pueden producir sesgos (a menudo inconscientes) en el proceso de creación de ese marco mental y atribución de valor.

**SESGOS INCONSCIENTES**

[Corto video sobre sesgos](#)

CAPACITACIÓN OS/REG/CS

11. Este proceso cognitivo funciona de forma inconsciente y automática. Explique que, por lo tanto, es necesario tomar conciencia primero de los sesgos inconscientes que tenemos. Podemos entonces "deconstruirlos" y reemplazarlos con juicios libres de valor o positivos e inclusivos. En el módulo actual, la capacitación comienza con esa deconstrucción para crear conciencia y comprensión. En los próximos módulos, continuaremos construyendo en torno a esto.

## EJERCICIO GRUPAL



10 min.

12. Para reflexionar sobre cómo los esquemas mentales impactan nuestros procesos mentales cotidianos, discuta ejemplos personales de automaticidad de las funciones cerebrales en grupos de tres (o según convenga). Las dos preguntas siguientes pueden facilitar la reflexión:

- ¿Puede pensar en un ejemplo en que su cerebro esté procesando nueva información sin esfuerzo consciente?
- ¿Puede dar un ejemplo de una situación en la que se ha encontrado con un nuevo hecho o persona que le provoca actitudes que le gustan o le disgustan (o actitudes similares) sin un esfuerzo consciente?



**EJERCICIO**

¿Puede pensar en un ejemplo de su cerebro procesando nueva información sin esfuerzo consciente?

¿Puede dar un ejemplo de una situación en la que se ha encontrado con un nuevo hecho o persona y que provoca actitudes que le gustan o le disgustan (o actitudes similares) sin un esfuerzo consciente?

CAPACITACIÓN OS/REG/CS



<sup>26</sup> <https://pdfs.semanticscholar.org/8a12/f503da0d1d8e422a3b7c990bbee4b8184301.pdf>

**Sesión informativa:** después del ejercicio grupal, el facilitador o la facilitadora debe hacer una sesión informativa enfatizando que, aunque los esquemas mentales facilitan la "eficiencia cognitiva", también pueden afianzar los estereotipos negativos o las categorías estigmatizadoras. Por lo tanto, debemos analizar críticamente por qué tenemos opiniones negativas sobre cualquier grupo estigmatizado de la sociedad.

#### PONENCIA CORTA



### Compartir Información

**13.** Como personas, no existimos sólo de manera individual. Somos seres relacionales. El sociólogo francés Bourdieu lo ha investigado en profundidad.<sup>27</sup> Analiza cómo todas las personas aportamos nuestra historia e ideas personales (formadas por la educación, la clase social, la educación, las elecciones pasadas, etc.) al espacio en el que interactuamos. Él llama a estos hábitos, habilidades y disposiciones profundamente arraigadas 'habitus'. Bourdieu usaba a menudo metáforas deportivas y cuando hablaba del habitus, se refería a ello como una "sensación de juego". Al igual que un hábil jugador de fútbol sabe patear el balón a la portería sin pensar en ello, cada persona tiene un tipo encarnado de "sensación" para las situaciones sociales o "juegos" en los que nos encontramos regularmente. En las situaciones adecuadas, nuestro habitus nos permite navegar con éxito por los entornos sociales. Sin embargo, las habilidades que son muy útiles en un entorno pueden ser contraproducentes en otro.

- Pregunte a las personas participantes si pueden pensar en un ejemplo como este. Si es necesario, puede utilizar el ejemplo del cuadro de texto para iniciar la conversación.

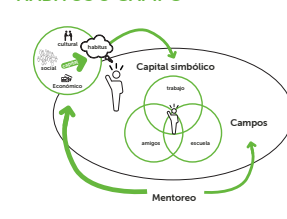
*Bourdieu señaló que el habitus está tan arraigado que la gente a menudo confunde la "sensación de juego" por algo natural, en lugar de algo culturalmente desarrollado. Esto lleva a menudo a justificar la desigualdad social.*

### REFERENCIA RÁPIDA PARA LA FACILITACIÓN

#### *Puede usar este ejemplo para iniciar la conversación*

Si creció en un barrio rudo y lleno de delincuencia en su ciudad, es probable que tenga la inteligencia callejera necesaria para sobrevivir con éxito, mantenerse alejado de los enfrentamientos violentos, buscar trabajo y dinero en un vecindario con un nivel de empleo extremadamente bajo, y evitar la vigilancia policial o el acoso. Sin embargo, si fuera una de las pocas personas afortunadas en su vecindario en llegar a la universidad, probablemente se daría cuenta de que este mismo conjunto de habilidades y disposiciones no son útiles –y tal vez, incluso, son perjudiciales– para su éxito en su nuevo escenario social.

#### HABITUS & CAMPO



<sup>27</sup> Gran parte de esta información fue extraída de la siguiente página web sobre Bourdieu: <http://routledgesoc.com/category/profile-tags/fields>



14. Además, y siguiendo con la metáfora del deporte, Bourdieu describió los diferentes espacios en los que las personas interactúan como campos. Si bien es cierto que estos campos pueden traslaparse –por ejemplo, la educación y la religión se traslapan en las escuelas religiosas–, Bourdieu considera que cada campo es relativamente autónomo de los demás. Él ve que cada uno tiene su propio conjunto de posiciones y prácticas desde el cual la gente lucha por su posición. Todas las personas nos acercamos al campo con nuestros diferentes antecedentes, historias, habilidades, ideas, características individuales, etc. La gente en el campo juega para ganar y, al mismo tiempo, desafía constantemente las reglas del juego. Pensemos, por ejemplo, en personas que son artistas y que han invertido la posición establecida de aquellas que las precedieron, sólo para ser criticadas por la próxima generación de artistas de vanguardia que han construido su propia posición de poder en el campo.

#### DISCUSIÓN GRUPAL



15. Pregunte al grupo por qué cree que están discutiendo sobre esquemas mentales y campos de fútbol en este taller sobre orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales (OS, IEG y CS).  
¿Por qué es importante discutir esto?

#### CONVERSACIÓN

②

¿Por qué hablamos sobre esquemas mentales y campos ... en una capacitación OS/IEG/CS?

16. Después de escuchar algunas respuestas del grupo, explique que estas teorías son útiles para entender la narrativa sobre temas de OS, IEG y CS. Esto se debe a que la comprensión actual sobre el funcionamiento del cerebro se basa en el contexto de cómo construimos la información y la almacenamos en un "esquema mental", cómo revisamos continuamente esos esquemas mentales, cómo llevamos estas ideas al campo y cómo interactuamos allí con los demás.
17. Explique la importancia de reflexionar a nivel personal sobre cómo aprendimos acerca de OS, IEG y CS, y sobre los derechos asociados a estos estatus. Para muchas personas, pudo haber sido por chismes, comentarios y observaciones negativas o artículos en la televisión y en los periódicos. ¿Cómo se relaciona esto con las normas y valores que determinan la narrativa dominante sobre OS, IEG y CS en nuestras propias sociedades?

#### EJERCICIO GRUPAL



30 min.

18. Quizás quiera señalar que estos ejercicios provienen de una metodología llamada "Mirando hacia adentro, Mirando hacia afuera" (Looking In, Looking Out), la cual ha sido desarrollada por la organización Namibiana Positive Vibes (Vibras Positivas).<sup>28</sup> Puede notar cómo este simple

#### EJERCICIO

②

Mensajes de la Niñez



<sup>28</sup> Ver <https://www.positivevibes.org>. Hivos ha apoyado desde el inicio el trabajo de Positive Vibes y contribuyó en el desarrollo de varios planes de estudio.

ejercicio permite que el grupo comparta rápidamente experiencias bastante personales, visiones de mundo y esperanzas para el futuro.

19. Divida al grupo por la mitad. Pida a una mitad que forme un pequeño círculo en el centro del salón mirando hacia adentro del círculo. El otro grupo debe formar un círculo exterior alrededor del círculo interior y debe asegurarse de pararse detrás de alguien. El grupo interno debe dar la vuelta para ver quién está detrás de cada quien. Cada persona tendrá ahora un "socio o socia de comunicación". Deben saludarse y separarse a una distancia cómoda para hablar.
20. Dígame al grupo que usted hará una serie de preguntas, y todas las personas participantes se turnarán para contestarlas. Diga que usted les dará instrucciones sobre cuándo pasar a una nueva pareja.

## MENSAJES TEMPRANOS

### Pregunta 1

¿Cuáles mensajes le dieron cuando crecía acerca de ser niña y niño?

### Pregunta 2

Cuándo estaba creciendo, ¿qué sabía acerca de orientación sexual?

### Pregunta 3

Si criara a un niño o niña, ¿qué mensajes quiere que escuchen acerca de género y orientación sexual? ¿Cuáles mensajes diferentes podría darles?

*Revise los círculos y asegúrese de que todas las personas tengan un compañero o compañera de comunicación. Lleve a cabo la actividad utilizando este proceso:*

- Las parejas se saludan de una manera que las haga sentir cómodas –saludos, apretón de manos, chocar los cinco– y se presentan.
- Lea la primera pregunta de mensajes tempranos (ver al lado). Las personas en el círculo interior responden primero. Use un reloj y deles 60 segundos para responder.
- El círculo exterior responde la misma pregunta durante un minuto.
- Cuando se acabe el tiempo, pida a las parejas que se despidan unas de otras.
- Pida al círculo interior que se mueva una persona hacia la derecha. Observe para asegurarse de que todo el grupo se desplace. Luego, las nuevas parejas de comunicación se saludan y se presentan.
- Haga la segunda pregunta de mensajes tempranos. Esta vez el círculo exterior responde primero durante un minuto. Haga que el círculo interior conteste la misma pregunta durante un minuto. Las parejas se despiden.
- Esta vez el círculo exterior se mueve una persona hacia la derecha. Haga que las nuevas parejas se saluden entre sí.

#### EJERCICIO

2

¿Qué mensajes se le dieron a usted sobre ser niña o niño?

#### EJERCICIO

2

Al crecer, ¿qué sabía usted sobre su orientación sexual?

- El círculo interior ahora responde primero.

*Continúe de esa manera, alternando el procedimiento para la **tercera pregunta**. Cuando termine la última pregunta, pida a las personas participantes que tomen asiento.*

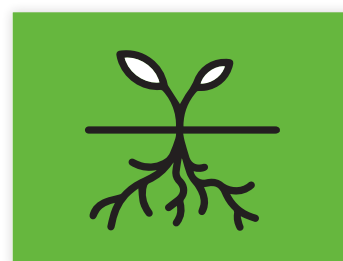
1. ¿Qué le llamó la atención de los mensajes que recibió sobre el género y la orientación sexual?
2. ¿Hubo alguna sorpresa o hallazgo interesante sobre cómo creció?
3. ¿Cómo le gustaría que las cosas fueran diferentes para la próxima generación de niños y niñas?

#### EJERCICIO

2

Si usted fuera a criar un niño o niña, ¿Qué mensajes quisiera que escuchara al crecer sobre el género y la orientación sexual? ¿Qué mensajes diferentes daría?

*Los esquemas mentales se pueden comparar con las raíces ocultas de un árbol: determine cómo crecen y se desarrollan el tronco y las ramas. Necesitamos tomar conciencia de nuestras propias raíces ocultas, las cuales inconscientemente, forman los lentes a través de los cuales contextualizamos.*



#### EXPLICACIÓN



10 min.

#### *Contextualizando el estigma y la discriminación en los esquemas mentales*

21. Ahora explique que le gustaría establecer un vínculo entre el debate sobre los esquemas mentales y las experiencias de estigma y discriminación.
22. Para más información, puede consultar a Irving Goffman, uno de los pensadores del campo de la investigación del estigma. En su obra seminal *Estigma: Notas sobre el manejo de la identidad deteriorada*, él describe el estigma como “un atributo que desacredita profundamente”, lo que resulta en la reducción de un grupo o “de una persona común y corriente a una persona manchada y descartada”. Señala que, al considerar de forma negativa a “otros” u “otras”, una persona o grupo confirma su propia “normalidad” y legitima su devaluación del “otro” u “otra”.<sup>29</sup>
23. Este “otro” u “otra” es la base de la estigmatización y la exclusión, y puede dar lugar a la estigmatización y a la homo-lesbo-bi-transfobia. También puede llevar al autoestigma, que es el sentimiento de no estar bien de la forma en que se está. Se interioriza el estigma que la sociedad ha impuesto.



<sup>29</sup> La copia en pdf de este artículo está incluida en el documento de materiales de lectura

24. Explique que la estigmatización de las minorías sexuales y de género (al igual que la de otros grupos estigmatizados) se refleja en el hecho de que se les ve como “otredad” y se les considera parias (esto a menudo es reafirmado por autoridades religiosas, políticas o médicas oficiales).

Esto se convierte en una barrera para la inclusión y la aceptación en las comunidades. Una vez que este estigma se normaliza, es fácil deslegitimar cualquier demanda de derechos humanos.

#### ESTIGMA

- ❶ El estigma se refiere a actitudes y creencias que llevan a las personas a rechazar, evitar o temer a aquellos que perciben como diferentes
- ❷ La estigmatización de minorías sexuales, de género o de sexo por sus OS/IEG/CS se refleja en ellos siendo vistos como relegados, al considerarlos “otros” u “otras”. Al hacerlo, esto se convierte en una barrera para la inclusión y aceptación de las comunidades.
- ❸ Una vez que este estigma es normalizado, entonces es fácil deslegitimar cualquier reclamo de derechos humanos

25. El estigma, el rechazo y el acoso que muchas personas (jóvenes) enfrentan con base en su OS, IEG y CS, probablemente afectará negativamente su desarrollo psicosocial, su imagen personal y su comportamiento.

Esto afecta particularmente a las personas durante la adolescencia. Todas las personas jóvenes sufren cambios físicos, psicosociales, sexuales y cognitivos. Algunas que se identifican como parte de una minoría sexual, de género o de sexo, tienen la carga añadida de navegar por una o más identidades estigmatizadas al mismo tiempo que hacen frente a todos esos cambios.

El estigma relacionado con OS, IEG y CS puede tener consecuencias sociales, conductuales y de salud que aumentan los comportamientos de riesgo, particularmente en los jóvenes.

26. Las investigaciones de Link y Phelan<sup>30</sup>, junto con muchas de otros autores y autoras, confirman que las personas adoptan actitudes estigmatizadoras al principio de su vida. Esto significa que en las culturas que estigmatizan la diversidad sexual, de género y de sexo, los niños y las niñas crecen categorizando a ciertas personas como “marginadas”. Eso refleja y reconfirma el estigma. Por el contrario, si estas mismas niñas y niños crecen en una sociedad que acepta y reconoce las variaciones humanas de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales, desarrollarán esquemas mentales neutros o positivos sobre las personas que pertenecen a esos grupos.

27. Por lo tanto, en esta capacitación, en lugar de pensar en personas que estigmatizan o no la diversidad, o en términos de categorías buenas o malas, deberíamos utilizar este contexto de aprendizaje como un espacio para reconocer e investigar críticamente nuestras propias ideas relacionadas con OS/IEG/CS. El conjunto de herramientas propuesto proporciona modelos de aprendizaje que facilitan esto, con el objetivo de revisar y cambiar críticamente los esquemas mentales dominantes –pero estigmatizantes– que están arraigados en un marco heteronormativo (ver módulo 1) e influir en la manera de ver a las personas que se identifican como LGBTI+ u otra nomenclatura con la que se autodefinan, y sus experiencias.



<sup>30</sup> [https://campus.fsu.edu/bbcswebdav/xid-1288713\\_4](https://campus.fsu.edu/bbcswebdav/xid-1288713_4).

## 2.2

 60 to 90 min.

### Actitudes y estereotipos

PONENCIA CORTA



30 min.

28. Explique que las actitudes y los estereotipos son otras dos palabras que pueden surgir cuando se habla de estigmatización de las minorías sexuales, de género y de sexo.
29. Para fomentar la participación, usted, como persona facilitadora, puede preguntar si alguien conoce el significado de esas dos palabras.
30. Después de que algunas personas hayan respondido, explique que los estereotipos se refieren a descripciones simplificadas de un conjunto de características que se consideran típicas de las personas que pertenecen a un determinado grupo. Estos pueden ser positivos o negativos. Los estereotipos refuerzan la percepción de la otra persona como diferente, no como parte de un “nosotros” o “nosotras”, sino como “el otro” o “la otra” de afuera. A continuación, encontrará una explicación más detallada de estas terminologías que puede utilizar para mejorar la comprensión y la consciencia.
31. **Actitud:** una actitud es “una organización relativamente duradera de creencias, sentimientos y tendencias conductuales hacia objetos, grupos, eventos o símbolos socialmente significativos” (Hogg y Vaughan 2005, p. 150). Las personas tienen ciertas actitudes por varias razones.<sup>31</sup> Por ejemplo, si una persona tiene o expresa actitudes socialmente aceptables, otras la recompensarán con aprobación y aceptación social. Eso sirve para que las personas puedan alcanzar los objetivos específicos deseados o evitar circunstancias indeseables.

#### ACTITUD

Una organización relativamente perdurable de creencias, sentimientos y tendencias de comportamiento hacia objetos, grupos, eventos o símbolos socialmente significativos

- ➔ Recompensarse con aprobación y aceptación social
- ➔ Hacer al mundo más predecible y ‘conocido’
- ➔ Sentirse bien con uno mismo
- ➔ Protegerse de eventos o información psicológicamente dañina

- ➔ **Pregunte a las personas participantes:** ¿se les ocurren ejemplos de actitudes que se pueden adoptar para conseguir la aprobación o aceptación social?

*También sirve para **que el mundo sea más predecible y cognoscible**. Conocer la actitud de un niño o una niña nos ayuda a predecir su comportamiento. Además, al expresar valores que son parte integral del autoconcepto de la persona (es decir, sus ideas sobre quiénes son), una persona se siente bien consigo misma, porque ha afirmado su identidad. La actitud es, en consecuencia, parte de lo que es, y la expresión de esa actitud comunica cosas importantes sobre esa persona a las demás.*



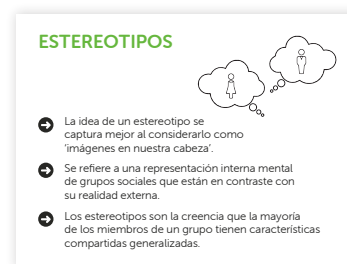
<sup>31</sup> Basado en Daniel Katz (1960): [http://psych.colorado.edu/~chlo0473/teaching/2015\\_F/articles/Katz\\_1960.pdf](http://psych.colorado.edu/~chlo0473/teaching/2015_F/articles/Katz_1960.pdf).

- ➔ **Pregunte a las personas participantes:** ¿puede pensar en un ejemplo como una opinión política, un programa de televisión que vea o el uso de ropa que exprese sus valores?

*Por último, las actitudes pueden servir a las personas para protegerse de acontecimientos o información psicológicamente dañinos, y les permite reformular las consecuencias de sus acciones y actitudes de manera menos dañina o amenazante. Esto puede implicar un cierto grado de sesgo o distorsión en la forma como se interpreta el evento o la información, a fin de preservar una visión particular (generalmente favorable) de sí mismas o del mundo.*

*Una persona homofóbica puede interpretar un evento de violencia extrema contra alguien de una minoría sexual como una respuesta a la provocación del grupo de esa persona en su conjunto. Esto lo vemos reflejado en los eventos de 2011 en Uganda<sup>32</sup>. Tras el brutal asesinato de uno de los principales activistas de OSIG en Uganda (David Kato), el director de un periódico que publica habitualmente nombres y fotos de personas sospechosas de ser homosexuales, dijo: "No hay necesidad de ansiedad ni de exageración. No deberíamos sobreexplotar la muerte de uno." Por lo tanto, para evitar tener que reconocer el hecho de que el periódico tuvo un papel en este terrible evento, el editor lo minimizó.*

- 32. Estereotipos<sup>33</sup>:** la mejor manera de captar la idea de un estereotipo es considerarlo como "imágenes en nuestras cabezas". Se refiere a una representación interna, mental de grupos sociales que contrasta con su realidad externa. Los estereotipos se basan en la creencia de que la mayoría de los miembros de un grupo tienen características comunes generalizadas.<sup>34</sup>



- 33.** Puede enlazar esta sección con lo que se ha comentado anteriormente resumiendo de la siguiente forma: como se ha indicado anteriormente, las personas tenemos capacidades limitadas para realizar tareas cognitivas. Debido a estas limitaciones humanas, tenemos dificultades para procesar nueva información compleja. En primer lugar, utilizamos (inconscientemente) esquemas mentales que nos ayudan a categorizar automáticamente el mundo que nos rodea. Tales procesos de activación no requieren capacidad cognitiva ni la intención de evaluar un objeto.<sup>35</sup> Desafortunadamente, debido a que los estereotipos simplifican y justifican la realidad social, pueden dar como resultado una situación negativa y estereotipos discriminatorios que tienen efectos potencialmente poderosos en la forma en que las personas se perciben y tratan unas a otras. Esto es particularmente cierto cuando diferentes estereotipos discriminatorios se entrecruzan.



<sup>32</sup> <http://www.nytimes.com/2011/01/28/world/africa/28uganda.html>

<sup>33</sup> El término estereotipo fue introducido por primera vez por Lippmann en su libro *Opinión Pública* (1922). Él fue la persona que se refirió a la famosa imágenes en nuestras cabezas'.

<sup>34</sup> [https://sites.fas.harvard.edu/~mrbworks/articles/2002\\_NSMELSER.pdf](https://sites.fas.harvard.edu/~mrbworks/articles/2002_NSMELSER.pdf)

<sup>35</sup> <http://www.blackwellpublishing.com/intropsych/pdf/chapter17.pdf>



## 2.3

 30 min. total

### *Sesgo explícito e implícito*

PONENCIA CORTA



30 min.

34. Explique que ya hemos examinado actitudes y estereotipos que representan un sesgo explícito. Con el fin de explicar el concepto de sesgo implícito, es importante que volvamos a examinar algunos de los contenidos de los que ya hemos hablado.
35. En primer lugar, veamos el término sesgo. En el uso cotidiano, se refiere a la falta de imparcialidad, a una preferencia indebida o a "una tendencia a creer que algunas personas, ideas, etc., son mejores que otras, lo que suele dar como resultado un trato injusto para algunas personas" (Merriam Webster).
36. El sesgo se refiere a actitudes o estereotipos que afectan nuestra comprensión, acciones (o falta de ellas) y decisiones. Estos sesgos, que abarcan tanto las evaluaciones favorables como las desfavorables, se activan involuntariamente y sin la conciencia o el control intencional de la persona.
37. Conecte esta sección con lo que discutimos en los esquemas mentales tomando en cuenta lo siguiente: en las secciones anteriores, discutimos las actitudes y estereotipos que se pueden considerar formas de sesgos explícitos. En esta sección, nos gustaría analizar los sesgos implícitos. Estos residen profundamente en el subconsciente, se basan en ideas negativas almacenadas en las carpetas de nuestra cabeza (los esquemas mentales) y quizás ni siquiera son accesibles a través de la introspección. Es posible que no seamos conscientes de nuestros propios prejuicios implícitos y que estos no se alineen necesariamente con nuestras creencias declaradas abiertamente, o las posturas que apoyaríamos explícitamente. Para trabajar hacia el cambio, primero necesitamos darnos cuenta de ellos.

#### SESGOS

- "Una tendencia a creer que algunas personas, ideas, etc... son mejores que otras que usualmente resulta en tratar a algunas personas de manera injusta".
- Los sesgos inconscientes incluyen tanto evaluaciones favorable como desfavorables, y son activadas involuntariamente y sin una conciencia del individuo o control intencional.

Para trabajar hacia el cambio, primero debemos estar conscientes de nuestros sesgos

**38.** Los sesgos implícitos influyen en nuestra percepción del mundo y, posiblemente, en nuestras acciones. Sobre el sesgo implícito:<sup>36</sup>

- Los sesgos implícitos son dominantes, pero todos los poseen.
  - Los sesgos implícitos y explícitos están relacionados, pero son distintas construcciones mentales. No son mutuamente excluyentes y pueden incluso reforzarse mutuamente.
  - Las asociaciones implícitas que mantenemos no necesariamente se alinean con nuestras creencias declaradas, o incluso reflejan posturas que apoyaríamos explícitamente.
  - Por lo general, tendemos a tener sesgos implícitos que favorecen a nuestra propia gente dentro del grupo, es decir, "personas como nosotros y nosotras" y, por lo tanto, convertimos en "otros" u "otras" a quienes no pertenecen a nuestro grupo (aunque la investigación ha demostrado que también podemos tener sesgos implícitos en contra de las personas de nuestro grupo). Piense en el habitus de Bourdieu descrito anteriormente.
- ➔ Invite a las personas participantes a reflexionar e intercambiar ideas sobre cómo se pueden manifestar nuestras creencias personales. Algunos posibles ejemplos podrían incluir:
- a) Lenguaje corporal negativo.
  - b) Decir cosas sobre la diversidad sexual, de género y de sexo que las personas (jóvenes) pueden interpretar como un juicio o una forma de rechazo, independientemente de que sea eso lo que se pretende o no.
  - c) Relacionarse de manera diferente con las personas (jóvenes) a las que se percibe como parte de una minoría sexual o de género que con aquellas a las que se percibe como "heterosexuales" o "cisgénero".

**SESGOS**

- ➔ Los sesgos implícitos son **dominantes**, todos los tienen
- ➔ Los sesgos implícitos y explícitos son **relacionados** pero distintos de constructos mentales. No son mutuamente excluyentes y pueden incluso reforzarse unos a otros.
- ➔ Las asociaciones implícitas que sostenemos **no necesariamente se alinean con nuestras creencias declaradas**
- ➔ Generalmente tendemos a mantener sesgos implícitos que **favorecen a nuestro propio grupo**, aunque también podemos sostener sesgos implícitos en contra de nuestro propio grupo.



<sup>36</sup> Puede leer más sobre el sesgo implícito en el sitio web de Implicit Project – <https://implicit.harvard.edu/implicit/>



## 2.4

### Consecuencias reales en la vida de las personas<sup>37,38</sup>

 60 to 90 min.

#### EJERCICIO GRUPAL



30 to 45 min.

#### Impacto del silencio<sup>39</sup>

39. Pida a las personas participantes que formen parejas con alguien que no conozcan muy bien (si hay un número impar de participantes, un facilitador o una facilitadora debe participar).
40. Proporcione a cada pareja pedazos de papel y lápices.
41. Pida a las parejas buscar un lugar en la habitación donde puedan hablar entre ellas.

#### IMPACTO DEL SILENCIO

Haga parejas con alguien que no conozca muy bien. Pida a cada persona que escriba respuestas a las siguientes en una hoja de papel.



- ➔ Nombre las tres personas más importantes o relaciones en su vida.
- ➔ Nombre tres lugares que tienen un significado especial para usted.
- ➔ Enumere tres temas de conversación que usted y sus amigos discuten usualmente.
- ➔ Enumere tres de sus actividades de recreación favoritas.

#### IMPACTO DEL SILENCIO

Ahora hable con su pareja por 3 minutos cada uno. Primero habla una persona y después la otra persona



Pero...

...los temas sobre los que acaba de escribir son TABÚ. Se le prohíbe rotundamente hablar sobre estos temas.

*Pida a cada persona que escriba sus respuestas a las siguientes preguntas en una hoja de papel, sin que la otra persona pueda leer esa información:*

- Nombre las tres personas o relaciones más importantes de su vida
- Nombre tres lugares que tengan un significado especial para usted
- Haga una lista de tres temas de conversación que usted y sus amigos o amigas normalmente discuten
- Enumere tres de sus actividades de ocio favoritas

Asegúrese de que las respuestas en el papel no sean visibles para la otra persona. Un participante de cada pareja debe empezar por presentarse a su pareja sin mencionar nada de lo escrito en las tarjetas. Enfatique esto diciendo cosas como: "Puede hablar de lo que quiera, pero todo en su tarjeta es tabú. Está absolutamente prohibido hablar de lo que ha escrito en su tarjeta." La primera persona debe presentarse a su pareja durante tres minutos. Después de esos tres minutos, el facilitador o la facilitadora debe instruir a las parejas para que se detengan y cambien. La segunda persona de la pareja debe presentarse sin mencionar nada de lo que está escrito en las tarjetas. Esa persona también tendrá tres minutos.



<sup>37</sup> En esta sección se anima a las personas facilitadoras a considerar ejercicios de grupo que resuenen con el contexto de sus participantes en la capacitación.

<sup>38</sup> Si las personas participantes de la capacitación ya están expuestas a la diversidad sexual y de género, quien facilita podría considerar la posibilidad de ver la película "out and about" <https://corklgbthistory.com/out-and-about-film/>

<sup>39</sup> Desarrollado por Robin McHaalen, True Colors, Inc Add link to website

**Sesión informativa:** haga las siguientes preguntas (o similares) para estimular la discusión sobre la actividad “Impacto del silencio”:

- Háblenos de la experiencia: ¿cómo fue no haber sido capaz de hablar de lo que había en su tarjeta?
- ¿Qué lo hizo difícil (para aquellas personas que lo encontraron difícil) y qué lo hizo fácil (para aquellas que lo encontraron fácil)?
- ¿Alguien olvidó y dijo algo en su lista o habló sobre algo en su lista?
- ¿Alguien se dio cuenta de que empezaría a hablar y luego se encontraría con algo de lo que no podía hablar y tendría que detenerse de repente o cambiar de tema?
- ¿De qué hablaron?

*Normalmente, la gente notará que habló de cosas superficiales, de su pasado o que encontró un tema en particular y se mantuvo en él durante todo el tiempo.*

*Pregunte a las personas participantes cómo sería tener que hacer este ejercicio durante dos horas, dos días o toda la vida, en lugar de sólo tres minutos.*

*En este punto, la mayoría de las personas participantes comienzan a darse cuenta de que sería muy difícil no hablar de las personas, lugares y experiencias que son importantes para la mayoría de ellos. De esta forma, comienzan a ver lo limitante que sería no poder expresarse sobre esos temas, la incapacidad que tendrían para relacionarse auténticamente con otras personas y cuán silenciados se sentirían.*

*Utilice las siguientes notas y preguntas para facilitar la discusión:*

- ¿Cuál era el objetivo del ejercicio? ¿Cómo se relaciona con la homofobia, la transfobia y la heteronormatividad en nuestra sociedad?
- Note que las personas que no han comunicado su orientación sexual no pueden hablar sobre sus relaciones, adónde van y con quién, lo que hacen u otras cosas importantes que suceden en sus vidas.
- Imagine lo que sería tener que guardar tantos secretos. Ahora imagine que es una persona adolescente y tiene que guardar todos esos secretos.
- Pida a las personas participantes que generen una lista de los impactos potenciales de ese nivel de aislamiento social (por ejemplo, depresión, ansiedad, frustración, enojo, abuso de sustancias, etc.).

- Es importante señalar que, si bien el miedo a los prejuicios y al estigma es a menudo una razón por la que las personas (jóvenes) no 'salen del clóset', 'salir del clóset' es un proceso complejo y hay muchas otras razones por las que no lo hacen. Por ejemplo, una persona joven puede estar cuestionando su propia identidad o puede estar todavía luchando con aspectos internos de su propia cultura o religión que entran en conflicto con su OS e IEG. Alternativamente, es posible que no esté preparada para compartir dicha información personal en ese momento.

## EJERCICIO GRUPAL



### *Ejercicio sobre la interseccionalidad*

- 42.** Explique que la siguiente sección se llevará a cabo en grupos separados de entre tres y cinco participantes. Proporcione a cada grupo un rotafolio o una hoja grande de papel y materiales de escritura.

Explique que para este ejercicio nos referiremos a algunos de los términos proporcionados en el primer módulo. Cada grupo trabajará en un grupo de preguntas (a, b o c). Cada grupo trabajará durante unos **15 minutos** para responder las siguientes preguntas.



#### Preguntas:

**a.** La discriminación por sexo o género es tratar a ciertas personas de manera menos favorable que a otras en una situación similar, debido a su sexo o género. La discriminación es generalmente ilegal, independientemente de que se base en el sexo, género o ambos.

- ¿Puede pensar en algunos ejemplos de discriminación de género en su país (por ejemplo, en el empleo, la educación, la salud, la propiedad de bienes, el liderazgo o la representación)?
- ¿Puede pensar en cómo la identidad y la expresión de género pueden ser motivo de discriminación en su país o región?
- ¿Puede identificar leyes y políticas que protejan a las personas de la discriminación por motivos de género?

**b.** La discriminación racial se produce cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra persona en una situación similar debido a su raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico, o condición de inmigrante.

- ¿Puede pensar en algunos ejemplos de discriminación racial o étnica en su país (por ejemplo, en el empleo, la educación, la salud, la propiedad de bienes, el liderazgo o la representación)?
- ¿Puede citar algunos ejemplos de cómo el sesgo implícito puede llevar a afianzar esas formas de discriminación?

- ¿Puede identificar las leyes y políticas que protegen a las personas de la discriminación racial o étnica?

**c. Orientación sexual e identidad y expresión de género:** se refiere a la discriminación basada en la orientación sexual real o percibida, la identidad de género y la forma en que las personas la expresan, y las características sexuales, y es experimentada por las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI+).

- ¿Puede pensar en algunos ejemplos de discriminación hacia las personas que se identifican como LGBTI+ en su país (por ejemplo, en el empleo, la educación, la salud, la propiedad de bienes, el liderazgo o la representación, etc.)? (Trate de nombrar los menos obvios como los altos niveles de violencia, la estigmatización social, etc.)
- ¿Puede darnos algunos ejemplos de cómo el sesgo implícito puede llevar al arraigo de estas formas de discriminación?
- ¿Puede identificar las leyes y políticas (si las hay) que protegen a las minorías sexuales, de género y de sexo de la discriminación en su país?

**Sesión informativa:** pida a una persona de cada grupo que presente sus hallazgos al grupo en general y que comparta algunas ideas.

### PUEDE QUE DESEE SELECCIONAR ENTRE EL EJERCICIO NÚMERO 42 Ó 43

#### EJERCICIO GRUPAL



30 min.

#### *Ejercicio de situación*

**43.** Divida a las personas participantes en grupos de máximo de seis personas o menos –el facilitador o la facilitadora puede elegir un número diferente de situaciones–. Asigne una situación a cada una de ellas. La persona que facilita también asignará un personaje a cada persona del grupo, tomando en cuenta los elementos de edad, raza, etnia, religión y situación económica. Por ejemplo: mujer transgénero; mujer cisgénero y heterosexual de una minoría étnica; hombre transgénero afrodescendiente; mujer lesbiana de mediana edad que vive en la pobreza; persona bisexual; hombre blanco cisgénero y heterosexual; mujer joven asexual; persona intersexual, etc. Luego pídales que describan sus experiencias basándose en el personaje de la situación asignada al grupo.

- **Situación 1:** Necesitar ayuda médica por una posible Infección de Transmisión Sexual (ITS).
- **Situación 2:** Hacer una entrevista para un puesto de trabajo como vendedor o vendedora.
- **Situación 3:** Obtener un nuevo documento de identidad o pasaporte.



- **Situación 4:** Alquilar un apartamento.
- **Situación 5:** Estar en una sala de cine con su pareja.
- **Situación 6:** Estar en la escuela con sus compañeros.

**Sesión Informativa:** después del ejercicio, debe pedir a las personas participantes que lean en voz alta sus estados, y luego concluir la sesión con una discusión y las reacciones de quienes están participando.

PUEDE QUE DESEE SELECCIONAR ENTRE  
EL EJERCICIO NÚMERO 43 Ó 44

EJERCICIO GRUPAL



30 min.

*Caminata de los privilegios*<sup>40</sup>

**44.** Como alternativa al ejercicio de recrear situaciones, puede guiar a las personas participantes a través de este ejercicio de privilegio. Se debe tener cuidado porque se trata de una actividad de "alto riesgo" que requiere confianza y seguridad para las personas que participan. Introducir esta actividad demasiado pronto en la capacitación o antes de crear confianza puede crear resentimiento y daño que inhibirán el compartir y la apertura.



El propósito de la actividad de la Caminata de los Privilegios es aprender a reconocer cómo el poder y los privilegios pueden afectar nuestras vidas incluso cuando no somos conscientes de lo que está sucediendo. El propósito no es culpar a nadie por tener más poder o privilegio, o por recibir más ayuda para lograr sus metas, sino tener la oportunidad de identificar tanto los obstáculos como los beneficios experimentados en nuestras vidas. Este ejercicio crea conciencia sobre las intersecciones entre la exclusión y la discriminación, el género, OS/IEG/CS, la situación socioeconómica, el origen étnico, etcétera. Aunque es más poderoso hacer este ejercicio cuando la gente participa como ella misma, también puede decidir asignar personajes de la misma manera que se sugirió en el ejercicio anterior.



<sup>40</sup> [https://www.albany.edu/ssw/efc/pdf/Module%205\\_1\\_Privilege%20Walk%20Activity.pdf](https://www.albany.edu/ssw/efc/pdf/Module%205_1_Privilege%20Walk%20Activity.pdf)

## *Instrucciones para la actividad:*

- 1) Haga que las personas participantes formen una fila a lo largo del salón a una distancia de un brazo, dejando espacio adelante y atrás.
- 2) Diga: escuche las siguientes declaraciones y siga las instrucciones. Por ejemplo, cuando lea: "Si es un hombre, dé un paso adelante", sólo los hombres se moverán y todas las demás personas se quedarán quietas. Cada paso debe ser un paso de longitud media. Nadie va a controlar a nadie, así que, si siente que califica para dar un paso, entonces hágalo. Si no, puede quedarse donde está. Cada quien juzga lo que debe hacer.
- 3) Lea los enunciados uno por uno, permitiendo que las personas participantes den un paso hacia adelante o hacia atrás.
- 4) Una vez leídas todas las frases, procese la actividad utilizando las siguientes preguntas:
  - ¿Cuál es su "reacción instintiva" sobre el lugar donde se encuentra al final de esta lista de privilegios?
  - ¿Le sorprende donde está? ¿Cómo se siente de estar en el frente? ¿En el medio? ¿En la parte de atrás? ¿Se dio cuenta de algo nuevo? En caso afirmativo, ¿cuál lugar tuvo mayor impacto?
  - ¿Qué aprendió sobre las consecuencias de las diferentes intersecciones de exclusión?

## *Declaraciones de la caminata de privilegios<sup>41</sup>*

- Si usted es un hombre, dé un paso adelante.
- Si ha habido momentos en su vida en los que se saltó una comida porque no había comida en la casa, dé un paso atrás.
- Si tiene discapacidades visibles o invisibles, dé un paso atrás.
- Si usted asistió a la escuela con personas que sentía que eran como usted, dé un paso adelante.
- Si su familia tenía seguro médico, dé un paso adelante.
- Si sus días festivos coinciden con los días festivos oficiales de su país, dé un paso adelante.
- Si alguna vez se le negó el acceso a un servicio de salud sexual o reproductiva, dé un paso atrás.
- Si se siente bien sobre cómo su identidad de género y su orientación y expresión sexual son retratadas por los medios de comunicación, dé un paso adelante.



<sup>41</sup> Siéntase libre de personalizar las declaraciones para centrarse en LGBTI+, y añadir con la raza, clase, sexo, etc....  
Vea un ejemplo en: <https://www.youtube.com/watch?v=hD5f8GuNuGQ>

- Si usted ha completado la escuela primaria, dé un paso adelante.
- Si usted asistió a una escuela privada, dé un paso adelante.
- Si usted ha sido víctima de violencia física basada en su género, etnia, edad u orientación sexual, dé un paso atrás.
- Si usted tiene un trabajo formal que se alinea con sus niveles educativos, dé un paso adelante.
- Si alguna vez ha experimentado rechazo en un puesto de trabajo basado en su género (incluyendo su identidad de género o la forma en que la expresa), etnia, edad u orientación sexual, dé un paso atrás.
- Si tiene la posibilidad de mostrar afecto hacia la persona que ama en público, dé un paso adelante.
- Si el idioma oficial de su país es su primer idioma, tome un paso adelante.
- Si alguna vez sintió discriminación al acceder a un servicio de salud sexual o reproductiva, dé un paso atrás.
- Si usted viene de un ambiente familiar de apoyo, dé un paso adelante.
- Si usted es menor de 18 años, dé un paso atrás.
- Si usted completó la escuela secundaria, dé un paso adelante.
- Si usted completó la universidad, dé un paso adelante.
- Si usted recibió educación sexual integral, dé un paso adelante.
- Si usted recibió una educación sexual integral que incluía información sobre su propia orientación sexual, dé un paso adelante.
- Si alguna vez le han intimidado en la escuela por su orientación sexual o identidad o expresión de género, dé un paso atrás.
- Si alguna vez ha sentido inseguridad en un lugar público debido a su género, expresión de género u orientación sexual, dé un paso atrás.

**Sesión Informativa: 15 min.** Al final del ejercicio, haga que las personas se queden paradas y piensen sobre la posición en la que quedaron en el salón durante unos 30 segundos. Luego, pídale que se reúnan y se pongan de pie en un círculo.

*Discuta cómo se sintieron las personas participantes durante el ejercicio (al principio, durante el ejercicio, al final). Asegúrese de preguntarles tanto a las personas que avanzaron como a las que se quedaron atrás. ¿Cómo se sintieron? ¿Qué creen que refleja esto? ¿Cómo podemos cambiar esto? ¿Qué se necesita para que todos y todas lleguen al frente?*



*Enfatice durante la conversación que este ejercicio puede hacer que la gente se sienta incómoda.*

*Recuérdelos que éste es un espacio seguro en el que pueden compartir con seguridad cómo se sienten con el grupo y que es una responsabilidad conjunta garantizar esa seguridad. Enfatice a las personas del grupo la importancia de escucharse bien, respetarse, cuidarse mutuamente y a sí mismas.*

*Termine este ejercicio en un círculo grande, ya sea:*

- sosteniendo los hombros de los demás en un abrazo de grupo o
- en un giro de 45 grados y dando a la persona de adelante un masaje en el cuello/hombros por un minuto más o menos; luego en un giro de 90 grados y dando a la otra persona de adelante un masaje en el cuello/hombros.

*Termine repitiendo una vez más que es importante que las personas se tomen el tiempo para cuidarse unas a otras, pero también a sí mismas.*

*"Si quieres ir rápido, ve solo.  
Si quieres llegar lejos, hazlo con compañía."*



## 2.5

 25 min.

### Contramedidas

#### EXPLICACIÓN



45. Explicar que, como consecuencia de la discriminación y exclusión social, económica, política y legal, las personas LGBTI+ tienen una probabilidad desproporcionadamente alta de:

- abandono escolar prematuro,
- ser pobre,
- no encontrar o perder un trabajo,
- ser echados de su casa,
- ser rechazados por su familia,
- hacerse daño a ellas mismas,
- sufrir depresión.

#### DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN

Como consecuencia de discriminación y exclusión económica, política y legal, las minorías sexuales y de género tienen una suerte desproporcionada de:

- Desertar de la escuela
- Temprano
- Ser pobres
- Conseguir y sostener un trabajo
- Ser echados de su casa
- Ser rechazados por su familia
- Sufrir depresión, etc.

Esto es inaceptable y debe cambiarse

**¡Esto es inaceptable y debe cambiar!**

46. Explique que estamos llegando al final de este módulo. Después de haber visto cómo las formas activas y pasivas de sesgo, estigmatización y estereotipos han avanzado, ha llegado el momento para reflexionar sobre lo que podemos hacer al respecto.

47. Señale que los próximos módulos se centran en las medidas de prevención y que examinaremos tres estrategias. Estas incluyen: reconocer nuestros sesgos, pensar de manera diferente y actuar de manera diferente.

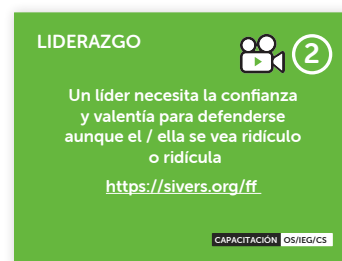
48. **Aceptar nuestros prejuicios:** explique que tenemos que volver a reconocer que nuestros cerebros cometen errores sin que lo sepamos. Todas las personas estamos sesgadas, pero ser conscientes de nuestros propios sesgos nos ayudará a mitigarlos.<sup>42</sup> Los patrones limitantes de comportamiento inconsciente no se circunscriben a una persona o grupo. Todas las personas los tenemos, y es necesario prestar atención al impacto de estas suposiciones profundamente arraigadas. Esta capacitación tiene por objeto proporcionar una oportunidad para reconocer sesgos, algunos conscientes y otros no, y reconocer que los sesgos tienen consecuencias en la vida real. El propósito de este módulo es comprender nuestros sesgos.



<sup>42</sup> <https://implicit.harvard.edu/implicit/faqs.html#faq13>

**49. Piense diferente:** las personas que forman el grupo "dominante" no siempre son conscientes de la diversidad humana, especialmente de cómo la narrativa "dominante" impacta en el "otro" y la "otra". El desafío es que conseguir esto a nivel consciente puede tener poco o ningún impacto en las creencias inconscientes y, lo que es más importante, en el comportamiento. Por lo tanto, es necesario crear estructuras que mejoren de manera consciente la inclusividad social; la inclusividad debería convertirse en el marco de pensamiento dominante. ¿Cómo sería la sociedad si pensáramos diferente? Los próximos cuatro módulos de la caja de herramientas tienen por objeto brindar la oportunidad a las personas participantes de pensar de manera diferente.

**50. Actuar de manera diferente:** explicar que la inclusión real sólo puede lograrse si existen acciones tangibles que aborden el impacto de la exclusión social. Por lo tanto, es necesario promulgar leyes y políticas que fomenten la inclusión. Estas leyes y políticas deben aplicarse eficazmente y contar con marcos claros de supervisión y evaluación para que la inclusión social se convierta en la norma social. Los últimos tres módulos de la capacitación destacan la programación inclusiva y las estrategias de promoción que las personas participantes pueden apoyar para que las personas que componen las minorías sexuales, de género y de sexo en nuestras sociedades sean incluidas plenamente.



**51.** Explique que actuar de manera diferente, especialmente en el contexto de la agresión, la diversidad sexual y de género puede ser inicialmente muy atemorizante. Como Derek Sivers <sup>43</sup> explica en este corto clip, salir de la zona de confort, o exponerse puede significar verse ridículo (reproducir el clip). En muchos países incluso puede acarrear riesgos significativos de los que hay que ser consciente y que hay que tratar de minimizar. Sin embargo, si usted decide salir y expresar una opinión que puede ser considerada excéntrica o subversiva, tenga en cuenta que usted es un modelo a seguir: otras personas le seguirán y, al hacerlo, esa denominada opinión excéntrica o subversiva podría convertirse en la nueva norma.



 <sup>43</sup> <https://sivers.org/ff>

# MÓDULO 2



## Referencias

### REFERENCIAS

### MÓDULO 2: 2.1

- <sup>23</sup> Los psicólogos Mahzarin R. Banaji y Anthony G. Greenwald escribieron un libro accesible sobre los prejuicios inconscientes (Banaji, M. y Greenwald, A. "Blindspot, hidden biases of good people" ("Puntos ciegos, sesgos escondidos de buenas personas"), 2013, Nueva York). Utilizan el término "punto ciego" como metáfora de la parte de la mente que alberga prejuicios ocultos.
- <sup>24</sup> <http://swppr.org/textbook/Ch%204%20Piaget.pdf>.
- <sup>25</sup> Hay otros videos en YouTube que pueden ayudar al mismo propósito: a) [https://www.youtube.com/watch?v=Bq\\_xYSOZrgU&t=3s](https://www.youtube.com/watch?v=Bq_xYSOZrgU&t=3s), b) <https://www.youtube.com/watch?v=rbe5D3Yh43o> c) <https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE>
- <sup>26</sup> <https://pdfs.semanticscholar.org/8a12/f503da0d1d8e422a3b7c990bbee4b8184301.pdf>
- <sup>27</sup> Mucha de esta información fue extraída del siguiente sitio sobre Bourdieu: <http://routledgesoc.com/category/profile-tags/fields>
- <sup>28</sup> Vea <https://www.positivevibes.org>. Hivos ha apoyado el trabajo de Positive Vibes desde el comienzo y ha contribuido con el desarrollo de varios planes de estudio.
- <sup>29</sup> El PDF de este artículo ha sido incluido en el documento de materiales de lectura 30 [https://campus.fsu.edu/bbcs-webdav/xid-1288713\\_4](https://campus.fsu.edu/bbcs-webdav/xid-1288713_4).

### REFERENCIAS

### MÓDULO 2: 2.2

- <sup>31</sup> Basado en Daniel Katz (1960): [http://psych.colorado.edu/~chlo0473/teaching/2015\\_F/articles/Katz\\_1960.pdf](http://psych.colorado.edu/~chlo0473/teaching/2015_F/articles/Katz_1960.pdf).
- <sup>32</sup> <http://www.nytimes.com/2011/01/28/world/africa/28uganda.html>
- <sup>33</sup> El término estereotipo fue introducido por primera vez por Lippmann en su libro Public Opinion (1922). Él fue la persona que se refirió a las famosas "imágenes en nuestra mente".
- <sup>34</sup> [https://sites.fas.harvard.edu/~mrbworks/articles/2002\\_NSMELSER.pdf](https://sites.fas.harvard.edu/~mrbworks/articles/2002_NSMELSER.pdf)
- <sup>35</sup> <http://www.blackwellpublishing.com/intropsych/pdf/chapter17.pdf>.

### REFERENCIAS

### MÓDULO 2: 2.3

- <sup>36</sup> Puede leer más sobre el sesgo implícito en el sitio web de Implicit Project – <https://implicit.harvard.edu/implicit/>



- <sup>37</sup> En esta sección se anima a las personas facilitadoras a considerar ejercicios de grupo que resuenen con el contexto de sus participantes en la capacitación.
- <sup>38</sup> Si las personas participantes de la capacitación ya están expuestas a la diversidad de género y sexualidad, la persona facilitadora podría considerar ver la película 'out and about' - <https://corklgbthistory.com/out-and-about-film/>
- <sup>39</sup> Desarrollado por Robin McHaelen, True Colors, Inc Add link to website
- <sup>40</sup> [https://www.albany.edu/ssw/efc/pdf/Module%205\\_1\\_Privilege%20Walk%20Activity.pdf](https://www.albany.edu/ssw/efc/pdf/Module%205_1_Privilege%20Walk%20Activity.pdf)
- <sup>41</sup> Siéntase libre de personalizar las afirmaciones para centrarse en LGBT, y añadir con la raza, la clase, el sexo, etc.... Vea un ejemplo: <https://www.youtube.com/watch?v=hD5f8GuNuGQ>

- <sup>42</sup> <https://implicit.harvard.edu/implicit/faqs.html#faq13>
- <sup>43</sup> <https://sivers.org/ff>