



Ultrapassar preconceitos inconscientes

*Material
pedagógico*

2

1. Aumentar o conhecimento sobre a população judaica e o judaísmo
- 2. Ultrapassar preconceitos inconscientes**
3. Abordar preconceitos e estereótipos antissemitas
4. Desconstruir as teorias da conspiração
5. Ensinar sobre antissemitismo através da educação sobre o Holocausto
6. Abordar a negação, a distorção e a banalização do Holocausto
7. O antissemitismo e o discurso da memória nacional
8. Lidar com incidentes antissemitas
9. Lidar com o antissemitismo online
10. O antissemitismo e a situação no Médio Oriente

Ultrapassar preconceitos inconscientes

Todas as pessoas têm preconceitos, tanto negativos como positivos, que afetam a forma como vemos o mundo à nossa volta. Grande parte destes preconceitos são conscientes (ou explícitos), mas muitos são inconscientes (ou implícitos) e acabam por orientar os nossos pensamentos, decisões e ações sem que estejamos conscientes da sua influência.

Todos os seres humanos têm preconceitos inconscientes. Os preconceitos são pensamentos e opiniões que têm sido construídos e reforçados ao longo de uma vida de interação com a família, os meios de comunicação, as influências culturais e as narrativas históricas. Mesmo a linguagem e as imagens do quotidiano específicas das comunidades em que vivemos têm preconceitos. Assim sendo, identificar e ultrapassar os nossos preconceitos inconscientes não é, de forma alguma, uma tarefa simples ou fácil. Contudo, podemos dar determinados passos para nos tornarmos mais conscientes dos preconceitos que possuímos e para mitigar os efeitos subtis que têm no nosso comportamento, o que, por sua vez, influencia as nossas escolhas de vida.

Preconceito refere-se a uma “inclinação ou discriminação a favor ou contra uma pessoa ou grupo, especialmente de uma forma considerada injusta.”

Discriminação¹ é o “tratamento injusto ou prejudicial de diferentes categorias de pessoas”.

FORTE: *Concise Oxford English Dictionary*, nona edição

Estereótipo refere-se a uma “imagem demasiado simplificada de um determinado grupo de pessoas.”

Preconceito é um “sentimento sobre um grupo de pessoas ou uma pessoa de um grupo que se baseia num estereótipo.”

FORTE: *Addressing Anti-Semitism through Education: Guidelines for Policymakers*, p. 41.

Os professores têm a responsabilidade e o desafio de tratar todos os alunos por igual e promover o respeito pela diversidade. A fim de enfrentar este desafio, os professores devem identificar e analisar os seus preconceitos pessoais. Se não passarem por este processo de autorreflexão, podem inconscientemente reforçar estereótipos e preconceitos através de atitudes inconscientes e projetá-los nas suas salas de aula. Por

exemplo, estes preconceitos inconscientes podem ter impacto no ensino ao levar os professores a tratar os alunos de forma diferente com base na raça, etnia, língua, religião, nacionalidade, orientação sexual, género, deficiência, origem socioeconómica ou outros fatores.

Os resultados dos preconceitos antissemitas inconscientes no ensino podem incluir:

¹ Discriminação é também um conceito jurídico, entendido pelo Comité dos Direitos Humanos das Nações Unidas como implicando qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que se baseie em qualquer motivo como, por exemplo, raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou outro estatuto, e que tenha o propósito ou efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício por todas as pessoas, em pé de igualdade, de todos os direitos e liberdades. (Ver Comité dos Direitos Humanos, Comentário Geral 18, Não-discriminação (Trigésima sétima sessão, 1989), Compilação de Comentários Gerais e Recomendações Gerais Adotadas pelos Organismos do Tratado de Direitos Humanos, Doc. da ONU HRI/GEN/1/Rev.1 em 26 (1994), <<https://undocs.org/HRI/GEN/1/Rev.1>>.

- tratamento desigual dos colegas ou alunos judaicos;
- inclusão ou exclusão de informações específicas sobre judeus, judaísmo, história ou cultura europeia, nacional ou local, o Holocausto ou o Médio Oriente;
- reação, ou ausência de reação, relativamente aos colegas ou

alunos que enfrentam expressões de preconceito em relação ao povo judeu; e

- apoio tácito aos alunos que acham que podem intimidar os alunos judaicos.

Este material pedagógico fornece informação sobre como funcionam os preconceitos inconscientes, bem

como estratégias para identificar e reduzir o seu impacto negativo nas atitudes e nos comportamentos dos professores, tanto dentro como fora da sala de aula. Este material complementa o material pedagógico n.º 3 do ODIHR, “Abordar preconceitos e estereótipos antisemitas”, que fornece exemplos detalhados dos tipos de preconceitos especificamente enfrentados pelo povo judeu.

Contexto

Em qualquer momento, entram aproximadamente 11 milhões de elementos de informação no cérebro humano, mas apenas entre 40 e 50 elementos são processados de forma consciente.² A fim de gerir toda esta informação, os nossos cérebros selecionam o que tratar de forma consciente ou inconsciente. Embora as pessoas possam pensar que estão a tomar decisões com base em algumas informações, estão de facto a fazê-lo com base em informações das quais estão conscientes. Milhares de outras informações influenciam as suas decisões inconscientemente, criando atalhos mentais que seguem padrões instintivos e hábitos de sobrevivência que se têm desenvolvido ao longo de milhões de anos. Estes atalhos mentais são chamados *vieses cognitivos* e têm sido estudados durante décadas por investigadores nas áreas da psicologia social, economia comportamental e ciência cognitiva. Até agora, foram identificados até 188 tipos diferentes de vieses cognitivos, incluindo os seguintes que podem ter um impacto no ensino:

- **Erro fundamental de atribuição** — quando assumimos que outras pessoas que se comportam de certa forma o fazem devido ao seu carácter (uma característica fixa como a etnia ou o género), em vez de em resposta a circunstâncias ambientais (por exemplo, ter um dia mau);
- **Erro de atribuição de grupo** — quando as características de um membro individual do grupo são generalizadas para refletir o grupo como um todo;
- **Preconceito de grupo interno** — quando tendemos a atribuir motivações e características positivas a pessoas semelhantes a nós;
- **Preconceito de confirmação** — quando procuramos, interpretamos, favorecemos e recordamos informações de uma forma que confirma crenças ou ideias pré-existentes;
- **Efeito manada** — quando temos tendência para fazer ou acreditar em coisas porque muitas outras

pessoas fazem ou acreditam no mesmo;

- **Efeito de ancoragem** — quando tendemos a confiar demasiado ou a basear a nossa decisão num traço ou numa informação (geralmente o primeiro dado adquirido sobre esse assunto); e
- **Cascata de disponibilidade** — quando uma crença coletiva ganha cada vez mais plausibilidade através da sua crescente repetição no discurso público (ou “se algo for repetido durante tempo suficiente, tornar-se-á verdade”).

Embora nem todos os vieses cognitivos sejam diretamente prejudiciais, podem tornar-se perigosos quando nos impedem de compreender o ponto de vista ou o potencial de outra pessoa. Isto é especialmente relevante para as relações entre professores e alunos. As pessoas de grupos estigmatizados ou marginalizados são particularmente vulneráveis aos efeitos de vieses negativos, que impedem a sociedade de

² Howard Ross, *Exploring Unconscious Bias*, Diversity Best Practices (2008), <<https://culturalawareness.com/wp-content/uploads/2017/03/Unconscious-Bias-White-Paper.pdf>>.

maximizar o potencial positivo da diversidade nas escolas, nos locais de trabalho e nas comunidades.

Enquanto algumas pessoas podem encarar um viés particular como favorável (por exemplo, “os alunos asiáticos são bons em matemática”, “os judeus são espertos e têm muito dinheiro”), outras pessoas não o farão. Preconceitos/vieses como estes podem fazer com que as pessoas se sintam excluídas, incapazes de cumprir as expectativas se não estiverem em conformidade com o estereótipo, ou mesmo fazer com que as pessoas pertencentes a um determinado grupo se tornem alvos com base numa falsa generalização.³

Os preconceitos e estereótipos nos meios de comunicação — na publicidade, nas notícias, no entretenimento e noutros programas — há muito que são uma preocupação, particularmente na forma como afetam a visibilidade ou invisibilidade de homens ou mulheres e pessoas de diferentes grupos minoritários. Tradicionalmente, existiam duas formas diferentes de quantificar o preconceito de um determinado veículo de informação: 1) analisar o público de um determinado veículo de informação; e 2) analisar o conteúdo produzido por um veículo de informação.⁴ A ascensão da Internet e das redes sociais acrescentou uma nova dimensão a esta preocupação devido à forma como a informação pode

visar grupos específicos de pessoas ou ecoar dentro dos mesmos.

Os preconceitos tornam-se um problema quando não temos consciência do seu impacto nas nossas próprias ações ou nas outras pessoas. O preconceito inconsciente acumulado de pessoas de um grupo maioritário com maior poder social, económico ou político pode ser extremamente destrutivo para as outras pessoas numa sociedade, limitando as que pertencem a grupos minoritários e prejudicando o seu bem-estar.

Há uma perceção comum de que os professores — bem como outros profissionais como médicos e advogados — são imparciais e incapazes de ter preconceitos. Esta perceção pode fazer com que os professores negligenciem ou ignorem potenciais preconceitos devido às penalizações reais, possíveis ou supostas por deterem tais preconceitos. Isto não lhes permite ver como os preconceitos funcionam ao nível inconsciente. Os educadores deveriam realizar exercícios de autorreflexão a fim de questionarem e, em última análise, reforçarem as suas práticas e as suas motivações relativamente ao ensino. Para desafiar os alunos e para os ajudar a identificar preconceitos internos e externos, os educadores precisam primeiro de experienciar esse processo em primeira mão.

Investigações nos Estados Unidos demonstraram que os professores passam até dois terços do seu tempo a falar com alunos do sexo masculino e são mais suscetíveis de interromper as raparigas e permitir que os rapazes falem no seu lugar. Os professores também tendem a elogiar e encorajar mais os rapazes do que as raparigas. Passam mais tempo a incentivar os rapazes a procurarem respostas mais aprofundadas, ao passo que recompensam as raparigas por estarem caladas. Os rapazes são também mais frequentemente chamados à frente da turma para se manifestarem. Quando os professores fazem perguntas, dirigem o seu olhar mais frequentemente para os rapazes, especialmente quando as perguntas são abertas.

Até os professores verem as suas interações gravadas em vídeo, acreditavam que existia um equilíbrio nas suas interações.

FONTE: Soraya Chemaly, “All Teachers Should Be Trained to Overcome Their Hidden Biases” Revista Time, 12 de fevereiro de 2015, <<http://time.com/3705454/teachers-biases-girls-education/>>. Ver também: David Sadker e Karen Zittleman, *Still Failing at Fairness: How Gender Bias Cheats Girls and Boys in School and What We Can Do About It* (Nova Iorque: Scribner, 2009).

³ Em janeiro de 2006, Ilan Halimi, um judeu francês de 23 anos, foi raptado por um gangue com o intuito de exigir um resgate. As pessoas que o atacaram presumiram erradamente que a sua família era rica porque era judaica. A família de Halimi não conseguiu pagar o resgate. Após semanas de tortura, Halimi foi encontrado morto a 13 de fevereiro de 2006. O assassinato foi amplamente reconhecido como antissemita e as pessoas responsáveis foram posteriormente condenadas. Ver, por exemplo: The Economist, “The terrible tale of Ilan Halimi”, 2 de março de 2006, <<https://www.economist.com/europe/2006/03/02/the-terrible-tale-of-ilan-halimi>>.

⁴ Filipe N. Ribeiro et al., “Media Bias Monitor: Quantifying Biases of Social Media News Outlets at Large-Scale”, Associação para o Avanço da Inteligência Artificial (<www.aaai.org>), 2018.

Estratégias para reconhecer e reduzir o preconceito inconsciente

Uma forma de tomar consciência dos nossos preconceitos pessoais é fazer o Teste de Preconceito Implícito, disponível online em várias línguas: <<https://implicit.harvard.edu/implicit/>>.

Os resultados deste teste mostraram que mesmo as pessoas altamente conscientes de uma questão específica (racismo, sexismo, antissemitismo, etc.), e mesmo as pertencentes a um grupo afetado por esse preconceito, podem ter preconceitos inconscientes negativos sobre o grupo.

Felizmente, existem formas de reduzir o efeito dos preconceitos sobre o comportamento pessoal. O primeiro e mais importante passo é reconhecer que todos nós temos preconceitos incorporados que são expressos de diferentes maneiras. A tomada de consciência dos nossos preconceitos inconscientes permite-nos mitigar o seu impacto no nosso comportamento.

Uma vez conscientes dos nossos preconceitos, há várias estratégias diferentes que podem ser utilizadas para reduzir o seu impacto nas nossas decisões.

Tomada de perspetiva: quando praticamos a empatia, contemplamos as experiências psicológicas das outras pessoas e tentamos compreender a perspetiva e as emoções das mesmas, é menos provável que mostremos expressões automáticas de preconceito. Em vez de tentarmos ser “objetivos”, ao passarmos algum tempo a aprender sobre a vida dos alunos e considerarmos os seus sentimentos e perceções, temos menos probabilidades de cairmos em visões estereotipadas.⁵

Contra a estereotipagem: a exposição a imagens, histórias e modelos

positivos que contrariam os estereótipos existentes provou ser uma estratégia eficaz para diminuir os preconceitos implícitos.⁶

Considerar o contrário: querer ser justo e objetivo por si só não é suficiente para superar preconceitos ao nível do julgamento social. A adoção de uma estratégia de “considerar o contrário” demonstrou ter um maior efeito corretivo.⁷

Usar a sua imaginação: as imagens mentais podem ter um efeito profundo na disposição emocional e psicológica das pessoas. Investigadores demonstraram que os exercícios de imaginação são uma estratégia eficaz para ajudar a internalizar as imagens contraestereotipadas.⁸

Autoassociação: dado que as pessoas normalmente se veem de forma positiva e associam prontamente os membros do grupo interno a si próprias, os membros desse grupo ficam assim imbuídos de

⁵ A. R. Todd, A. D. Galinsky e G. V. Bodenhausen, “Perspective taking undermines stereotype maintenance processes: Evidence from social memory, behavior explanation, and information solicitation”, *Social Cognition*, Vol. 30, n.º 1, 2012, pp. 94–108.

⁶ Dasgupta e Greenwald. “On the Malleability of Automatic Attitudes: Combating Automatic Prejudice with Images of Admired and Disliked Individuals.” No *Journal of Personality and Social Psychology* 2001. Vol. 81. N.º 5, pp. 800-814.

⁷ C.G. Lord, E. Preston e M. R. Lepper, “Considering the Opposite: A Corrective Strategy for Social Judgement”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 47, n.º 6, 1984, pp. 1231-1243.

⁸ Irene Blair, Jennifer Ma e Alison Lenton, “Imagining Stereotypes Away: The Moderation of Implicit Stereotypes through Mental Imagery”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 81, n.º 5, 2001, pp. 828-841.

positividade. Esta estratégia pede-nos que redefinamos o “nós”, identificando membros que normalmente fariam parte do grupo externo como membros do nosso grupo interno.⁹

Sensibilidade cultural: aprender sobre as culturas dos grupos sociais na sua comunidade é uma forma útil de reduzir as suposições e a desinformação. A popular abordagem “daltónica” (isto é, evitar ou ignorar diferenças raciais ou étnicas) não é uma estratégia eficaz para ultrapassar os preconceitos, dado que o “daltonismo” produz na realidade um maior preconceito implícito do que estratégias que reconhecem a diferença.¹⁰ Investigações demonstraram que o desenvolvimento de uma maior consciência e sensibilidade em relação às diferenças grupais e individuais é mais eficaz na abordagem de preconceitos.¹¹

Comportamentos de abordagem: as pessoas bem-intencionadas podem mesmo assim sentir-se

“Passe alguns minutos a imaginar como é uma mulher forte, porque é considerada forte, o que é capaz de fazer e que tipos de passatempos e atividades gosta.”

FONTE: Irene Blair, Jennifer Ma e Alison Lenton, “Imagining Stereotypes Away: The Moderation of Implicit Stereotypes through Mental Imagery”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 81, n.º 5, 2001, pp. 828-841.

desconfortáveis ou ansiosas ao interagir com pessoas diferentes. Isto pode conduzir a um afastamento ou distanciamento, em detrimento de um envolvimento. Os investigadores descobriram que podemos voltar a condicionar-nos e reduzir os preconceitos negativos através de comportamentos de aproximação — encorajando-nos a aproximar-nos de outras pessoas e aprendendo a estar à vontade com o desconforto.¹²

Ocultação: esta ideia teve origem em 1952 com a Orquestra Sinfónica de Boston e tornou-se prática comum em várias grandes orquestras sinfónicas nos Estados

Unidos. Envolve a colocação de uma tela entre os instrumentistas que estão a fazer a audição e os jurados. A prática revelou o grande impacto do preconceito de género na composição das orquestras sinfónicas. Como resultado desta prática, a proporção de mulheres contratadas por grandes orquestras sinfónicas duplicou, passando de 20% para 40%.¹³ Por vezes, os programas de talentos televisivos modernos utilizam esta estratégia. No caso dos professores, a ocultação pode ser aplicada através de práticas como ocultar os nomes dos alunos durante a correção de testes ou trabalhos.

⁹ Anna Woodcock and Margo Monteith, “Forging links with the self to combat implicit bias”, *Group Processes and Intergroup Relations*, Vol. 16, 4.ª edição, 2012, pp. 445-461.

¹⁰ E. P. Apfelbaum, S. R. Sommers e M. I. Norton, “Seeing Race and Seeming Racist? Evaluating strategic colorblindness in social interaction”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 95, 4.ª edição, 2008, pp. 918-932.

¹¹ J. Richeson e R. Nussbaum, “The impact of multiculturalism versus color-blindness on racial bias.” *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 40, 2004, pp. 417-423.

¹² K. Kawakami et al., “(Close) Distance Makes the Heart Grow Fonder: Improving implicit racial attitudes and interracial interactions through approach behaviours”, *Journal of Personality and Psychology*, Vol. 92, 6.ª edição, pp. 957-971.

¹³ Claudia Goldin e Cecilia Rouse, “Orchestrating Impartiality”: The Impact of ‘Blind’ Auditions on Female Musicians”, *American Economic Review*, Vol. 90, n.º 4, 2000, pp. 715-741.

Atividades adicionais para identificar, mitigar e combater os preconceitos

Os professores podem tomar consciência dos seus preconceitos pessoais, mitigá-los e combatê-los da seguinte forma:

Que medidas pode tomar para...?

... desvendar os seus próprios preconceitos e tomar consciência dos mesmos?

- Analise estudos sobre preconceitos e faça testes online que identificam preconceitos pessoais (ver *Recursos e materiais para leitura complementar* para ligações relacionadas).

Para identificar os seus preconceitos em relação ao povo judeu, pense nas imagens e mensagens sobre judeus e judaísmo a que esteve exposto/a na sua infância, adolescência e vida adulta. Tendem a ser imagens positivas ou negativas? Limitam-se a elementos particulares da história judaica ou têm uma visão ampla da diversidade da população judaica e do judaísmo e da sua contribuição para as sociedades ao longo do tempo?

- Passe algum tempo a autorrefletir, utilizando diários ou exercícios de “mindfulness”.
- Colabore com outros educadores para observar mutuamente as práticas de ensino e rever o currículo e os planos mútuos de forma a ajudar a identificar preconceitos que podem estar ocultos e ser difíceis de detetar de outra forma.
- Faça uma lista dos seus estereótipos positivos. Estes podem parecer menos ofensivos ou restritivos, mas também podem indicar as suas preferências e, portanto, sensibilizar para as coisas ou grupos relativamente aos quais pode ter uma reação menos positiva.
- Faça uma lista de profissões, tais como taxista, banqueiro, artista musical de rua, político, piloto, etc. Que associações lhe vêm à mente quando pensa em cada um destes trabalhos? Que género ou grupo cultural atribui a estas profissões? Em seguida, faça uma lista dos grupos da sociedade que encontrou (por exemplo, povo roma, cristãos, judeus, muçulmanos, requerentes de asilo, pessoas

com deficiência, pessoas sem abrigo). Quais são as primeiras associações que lhe vêm à cabeça para cada um destes grupos?

- Comece a notar as suas tendências — tem tendência a ter certos preconceitos em relação a raparigas e diferentes preconceitos em relação a rapazes? Que mensagens recebeu e transmitiu relativamente aos papéis de género? Presume que pessoas de certos grupos culturais podem ser melhores nalgumas atividades do que noutras? Por exemplo, tende a propor atividades científicas a alunos que se identificam com um grupo e atividades artísticas ou físicas a outros grupos? Dedique algum tempo a observar as suas tendências relativamente à forma como reage às pessoas à sua volta.
- Considere onde normalmente obtém as suas informações. Lê sempre o mesmo jornal ou discute os mesmos temas com as mesmas pessoas?
- Faça uma lista dos três últimos livros que leu ou dos três últimos filmes que viu. Os autores ou personagens principais representavam o mesmo grupo de identidade? Nota uma preferência por perspetivas específicas?

... superar ou mitigar os seus preconceitos?

- Identifique as lacunas no seu conhecimento cultural e exponha-se a diferentes meios de comunicação para ajudar a colmatar tais lacunas. Considere novas perspectivas, explorando livros, filmes, música, arte e exposições que proporcionem uma visão das experiências de outros grupos. Familiarizar-se com as formas como outros grupos falam, comunicam, celebram ou expressam a sua cultura pode ajudar a reduzir qualquer desconforto que possa sentir ao interagir com membros destes grupos.
- Mudar o seu comportamento pode ter influência nos seus pensamentos, enquanto que ter uma postura mais aberta irá provavelmente influenciar o comportamento das outras pessoas em relação a si. À medida que interage mais com pessoas novas ou diferentes, começará a ter experiências que desafiam preconceitos anteriormente existentes e a sentir-se mais confortável ao longo do tempo.
- Coloque-se numa situação em que se encontre no grupo minoritário.

Para reduzir a sua dependência de preconceitos em relação ao povo judeu, explore a diversidade histórica e atual das comunidades judaicas na sua cidade, país ou região. Leia livros, veja filmes, ouça música ou assista a exposições que relatem uma série de experiências judaicas diferentes. Visualize como teria sido a sua vida se tivesse nascido numa comunidade judaica dinâmica. Desloque-se a um centro cultural judaico e assista aos seus eventos públicos. Identifique modelos judaicos provenientes de uma série de grupos étnicos e profissões e incorpore as respetivas imagens ou referências ao seu trabalho no visual da sua sala de aula.

Aprenda uma nova língua, participe num festival religioso ou cultural ou pergunte a uma pessoa amiga de outro grupo cultural se a pode acompanhar a um evento. Observe e ouça, tente escrever os seus sentimentos e pensamentos sobre estas experiências, mas tenha cuidado para não formar novas generalizações.

- Olhe para o espelho e pense como uma pessoa não familiarizada consigo ou com a sua situação pode fazer generalizações sobre si e por que razão pode fazer certas suposições.
- Pense em anúncios que vê ou ouve e tente imaginá-los com pessoas completamente diferentes nos vários papéis ou usando *slogans* diferentes.

- Exponha-se a si e aos seus alunos ao maior número possível de exemplos de contra estereótipos. Isto pode ser tão simples como mudar um protetor de ecrã de um computador, mas pode também refletir-se nas imagens colocadas pela sala de aula e nos livros e histórias selecionados para o trabalho na aula.

- Os modelos de uma série de grupos também proporcionam oportunidades para combater estereótipos. Incentive a criação de equipas diversas e assegure-se de que você e os seus alunos se expõem a um ambiente diversificado que inclua, quando possível, vários tópicos, locais, colegas ou oradores externos que possam fornecer novos pontos de vista.

... contrariar as suas próprias reações tendenciosas?

- Tente analisar os pensamentos que está a ter e por que razão pode estar a pensar dessa forma. Concentre-se nas associações que tem relativamente a imagens, palavras ou fatores específicos.
- Considere a perspetiva da outra pessoa sobre uma situação, faça perguntas e pratique a empatia.
- Tente notar características positivas ou encontrar algo que tenha em comum com a outra pessoa ou grupo.
- Pergunte-se: onde obteve a informação que está a influenciar a sua reação? Qual é o objetivo desta fonte? De que forma pode ser tendenciosa? A fonte reforça

os estereótipos antissemitas ou outros estereótipos? Qual seria outra forma de considerar esta situação? Há alguém com quem possa falar que ofereça uma perspetiva diferente ou contrária?

- Pense em pessoas de grupos que tenha estereotipado enquanto indivíduos. Esqueça os rótulos e reflita novamente. Identifique os seus traços individuais e como diferem das expectativas estereotipadas.
- Avalie a forma como fala para evitar termos absolutos como “todos”, “sempre”, “são todos...” e declarações amplas quando se fala de grupos de pessoas. Tente ser claro ao distinguir as diferenças entre as pessoas.

Recursos e materiais para leitura complementar

Faça aqui o teste de preconceito implícito:

[<https://implicit.harvard.edu/implicit/>](https://implicit.harvard.edu/implicit/).

Há várias opções que testam diferentes percepções tendenciosas, incluindo baseadas na raça, gênero, peso e sexualidade. Cada teste demora 10 a 20 minutos e está disponível em várias línguas.

O Teaching Channel fornece estratégias para envolver os alunos em debates na escola:

[.<https://www.teachingchannel.org/video/strategies-for-student-centered-discussion>](https://www.teachingchannel.org/video/strategies-for-student-centered-discussion).

Para exemplos e recomendações de como combater os preconceitos implícitos, ver: Centro Yale de Ensino e Aprendizagem, *Awareness of Implicit Biases*,

[.<https://ctl.yale.edu/ImplicitBiasAwareness>](https://ctl.yale.edu/ImplicitBiasAwareness).

Jill Suttie, “Four Ways Teachers Can Reduce Implicit Bias”, *Greater Good Magazine*, Berkeley, 2016,

[.<https://greatergood.berkeley.edu/article/item/four_ways_teachers_can_reduce_implicit_bias>](https://greatergood.berkeley.edu/article/item/four_ways_teachers_can_reduce_implicit_bias).

Um plano de aula sobre preconceito implícito e raça pode ser transferido do website da Liga Antidifamação em:

[.<https://www.adl.org/education/educator-resources/lesson-plans/when-perception-and-reality-collide-implicit-bias-race>](https://www.adl.org/education/educator-resources/lesson-plans/when-perception-and-reality-collide-implicit-bias-race).

Alguns exemplos de programas que modelam a contraestereotipagem nas escolas incluem:

- Likrat Leadership and Dialogue Project, [.<http://www.likrat.ch/en/>](http://www.likrat.ch/en/);
- Jødiske veivisere (Judeus Pioneiros), [.<https://www.xn--jdedommen-l8a.no/jodiske-veivisere/>](https://www.xn--jdedommen-l8a.no/jodiske-veivisere/);
- Projeto “Rent a Jew”, [.<https://rentajew.org/>](https://rentajew.org/); e
- Haver Informal Jewish Educational Foundation, [.<http://haver.hu/english/>](http://haver.hu/english/).

A Teaching Tolerance disponibiliza módulos de formação online sobre “Práticas Críticas para uma Educação Antipreconceito” (“Critical Practices for Anti-Bias Education”). Os módulos abrangem instrução, cultura de sala de aula, envolvimento familiar e comunitário e liderança de professores, ver:

[.<https://www.tolerance.org/professional-development/critical-practices-for-antibias-education>](https://www.tolerance.org/professional-development/critical-practices-for-antibias-education).

O Gabinete de Diversidade e Divulgação de São Francisco da Universidade da Califórnia fornece vídeos e recursos de investigação para a Formação em Matéria de Preconceitos Inconscientes, abrangendo a ciência por trás dos preconceitos inconscientes e avaliando e abordando os preconceitos, ver:

[.<https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias>](https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias).

