



# PREJUICIOS RACIALES IMPLÍCITOS Y DISCRIMINACIÓN

Disparidades raciales en disciplina escolar están fuertemente claras en California, con 3 veces más estudiantes de raza negra siendo suspendidos que sus compañeros blancos.<sup>1</sup>

Estudios en raza y disciplina escolar no apoyan una conclusión de que disparidades están basadas en índices más altos de mal comportamiento en estudiantes Afro-descendientes. De hecho, investigaciones han revelado que estudiantes Negros reciben castigos más duros por el mismo comportamiento que estudiantes blancos.<sup>2</sup> Cuando estrategias de disciplina son implementadas, es importante considerar la existencia y causas primordiales por las disciplinas desproporcionadas hacia estudiantes de color y proactivamente usar métodos alternativos que directamente aborda la desproporcionalidad racial.

## CAUSAS DE DESPROPORCIONALIDAD IMPACTO EN DISCIPLINA

### PREJUICIOS IMPLÍCITOS RACIALES

Los prejuicios implícitos o inconscientes se refieren a estereotipos que operan sin la percepción consciente o el control de un individuo. Todos somos afectados de una manera o otra, por

la sociedad en la cual existimos. Estas actitudes o estereotipos pueden afectar los pensamientos de una persona, sus acciones, y decisiones sujeto a los temas de su prejuicio, especialmente cuando la persona está estresada, cansada, o es forzada a tomar una decisión rápidamente. Prejuicio implícito es entendido a reflectar asociaciones entre categorías sociales (ej. Negro/Blanco, viejo/joven) y evaluaciones (ej. bueno/malo, listo/tonto). Conecciones mentales acerca de las características asociadas con gente de cada raza se desarrollan tempranamente, y un estudio encontró que cerca de un 80% de niños ya habían desarrollado sentimientos a favor de Blancos y en contra-de la raza negra a la edad de 6 años.<sup>3</sup> Estudiantes Latinx han reportado sentir el impacto de tal prejuicio implícito, por ejemplo, en el cómo algunos maestros tienen expectativas académicas más bajas de ellos y desaniman su participación en clase.<sup>4</sup>

### RACISMO INSTITUCIONAL

Racismo institucional ocurre en el sistema de educación cuando las escuelas o los distritos escolares se mantienen inconscientes a las cuestiones relacionadas a la raza, o más activamente perpetúan e imponen una perspectiva racial dominante o creencia – por ejemplo, de que las

actitudes y habilidades de estudiantes de color y sus familias son la base de disparidades académicas o de disciplina, o de que las escuelas que son asistidas primariamente por estudiantes de color necesitan más policías presentes porque son más peligrosos. También puede ser visto en el contexto de la escuela en las prácticas de disciplina, en el registro y seguimiento de estudiantes de color hacia niveles más bajo de trabajo académico, y en el alocar menos recursos a escuelas y clases con proporciones altas de estudiantes de color.

## CONFLICTOS CULTURALES

Conflictos culturales existen entre la cultura de muchos estudiantes de color y la cultura dominante de las escuelas a las que asisten.

Diferencias en comunicación verbal y no verbal pueden llevar aún más a conflicto cultural y malinterpretación entre el personal de la escuela y estudiantes de diferentes orígenes. Por ejemplo, muchos maestros pueden interpretar el estilo más activo y físico de comunicación de estudiantes Negros a ser combativo o argumentativo.<sup>5</sup> Por lo tanto, maestros que son propensos a aceptar estereotipos de hombres adolescentes Negros como amenazadores o peligrosos pueden reaccionar de forma exagerada a amenazas relativamente menores a la autoridad.<sup>6</sup>

Clase social tal como diferencias generacionales y experienciales también pueden aumentar la división y malentendido subsecuente entre estudiantes y sus maestros y

administradores – aun con aquellos de orígenes étnicos similares.

## ABORDANDO PROACTIVAMENTE EL IMPACTO DESPROPORCIONADO EN DISCIPLINA

Abajo hay un número de sugerencias de cómo las escuelas pueden comenzar a abordar el impacto desproporcionado en las prácticas de disciplina escolar sobre sus estudiantes de color.

### 1. Involucrarse en “Conversaciones Valientes” para Transformar Práctica Escolar

Los autores de *Courageous Conversations About Race* (*Conversaciones Valientes Acerca de Raza*) invocan a educadores a que tengan conversaciones reales, auténticas, y difíciles acerca de raza y racismo en las escuelas, que se comprometan a la equidad para todos los estudiantes, y a que practiquen “antirracismo” (una práctica continua de evaluar cómo cada persona perpetúan injusticias y prejuicios hacia aquellos que no son miembros de la raza dominante) para cambiar el paradigma y efectivamente abordar disparidades raciales. Ellos han desarrollado una guía para ayudar a crear el espacio y estructura para que el personal escolar discuta y aborde el racismo en las escuelas.

### 2. Enseñar El Manejo de Consciencia Cultural En El Salón de Clase.

El CRCM<sup>7</sup> es una manera pedagógica de manejar los salones de clase con un modo de conciencia cultural para todos los niños.

### **3. Revisar Políticas y Prácticas de Disciplina**

Además de incorporar alternativas no punitivas basadas en evidencia a prácticas tradicionales de disciplina escolar – así como intervención y apoyo positivo de comportamiento en toda la escuela, prácticas restaurativas, aprendizaje socio-emocional, estrategias trauma sensibles – removiendo ofensas subjetivas como “desafío intencional” del menú de ofensas disciplinarias y asegurándose que cada ofensa sea transparente, con parámetros objetivos que puedan ayudar a prevenir contra el impacto negativo de prejuicios implícitos en hacer decisiones disciplinarias.<sup>8</sup>

### **4. Examinar Datos de Suspensión y Expulsión**

Examinación regular de los datos disciplinarios – desagregados por etnicidad, género, habilidad, estatus socioeconómico, orientación sexual, o cualquier intersección de esas identidades–puede informar decisiones acerca de políticas de disciplina que sistemáticamente abordan resultados desproporcionados de disciplina.

### **5. Aumentar Conciencia Pública sobre Factores que Influyen las Decisiones Disciplinarias**

Maestros y administradores pueden aprender más acerca del potencial de un prejuicio implícito cuando hacen referencias de disciplina tomando la prueba de asociación implícita, Implicit Association Test (IAT). El saber las asociaciones implícitas que uno quizás puede tener contra la gente de ciertas identidades puede ayudar a un maestro o administrador a empezar a trabajar en contra de los efectos de prejuicios

implícitos. Tome el IAT en línea aquí: [implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html](http://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html).

### **6. Emplear Personal de Instrucción y Administrativo Diverso**

Contratando maestros y personal quienes tienen antecedentes culturales similares como los estudiantes marginalizados en la escuela puede ayudar a positivamente girar la cultura en ambientes en donde los prejuicios implícitos no han sido retados en el pasado.<sup>9</sup>

### **7. Activamente Buscar y Mantener Relaciones con Familia y Comunidad**

Fomentando relaciones con individuos quienes son miembros de las culturas de los estudiantes aumentará el entendimiento de las experiencias del estudiante. Estas alianzas por lo tanto, van a minimizar el número de estudiantes que se desconectan del ambiente escolar, y asistirán a las escuelas a involucrarse en el manejo culturalmente competente y efectivo del comportamiento del estudiante.

### **8. Emplear el Examen ¿Qué Tal?**

Cuando el comportamiento de un estudiante no se conforma con ciertas expectativas , un maestro o administrador puede preguntarse a sí mismo, “¿Qué tal si los estudiantes trabajan juntos en vez de a solas?” “¿Qué tal si el estudiante quiere estar parcialmente parado mientras hace su trabajo?” Al asesorar el potencial daño de un comportamiento , si alguno, un maestro puede dirigir el tiempo de enseñanza y esfuerzo hacia reglas que protegen y mejoran la educación del estudiante y los ambientes de enseñanza.