

암묵적 편견

이해하기



암묵적 편견이란?

암묵적 편견은 우리들의 이해와 행동에 영향을 미치는 태도 및 고정관념과 관련이 있습니다. 이는 인식이나 편견이 존재하지 않는 잠재의식의 깊은 "내면"에서 발생합니다. 그리고, 암묵적 편견은 무의식적으로 "활성화"되는 것으로, 필요에 따라 활성화시키거나 비활성화시킬 수 있는 것이 아닙니다. 또한, 암묵적 편견은 긍정적일 수도 있고 부정적일 수도 있습니다.

이 모든 것은 우리의 뇌로부터 시작됩니다



암묵적 편견은 우리의 뇌가 이에 입력되는 모든 정보들을 분류화하려는 시도의 결과입니다. 우리의 뇌가 각각의 단일 정보를 처리하기에는 입수되는 정보의 양이 너무나 방대하기 때문에, 이를 사회화와 기억을 기초로 하여 정보를 분류하여 목록화하게 됩니다. 이는 자연적인 인지 과정이기는 하지만, 이는 현실에서 일부 특정 그룹에 대한 부당한 대우로 이어질 수 있습니다.

암묵적 편견에 영향을 미치는 다른 요소들

오락물: 텔레비전이나 영화를 통해 묘사되는 내용들은 암묵적 편견에 영향을 미칩니다. Kang 교수 (2012)는 "지나친 편견은 수십년 간 할리우드의 중추가 되어 왔고, 그러한 영상물을 소비하는 것은 우리의 태도와 편견에 영향을 미친다"고 설명합니다 (p. 135).

가정교육: 암묵적 편견은 어린 나이에 개발되기 시작할 수 있습니다. 2009년에 시행된 한 연구 결과, 어머니의 암묵적 태도가 자녀들의 그것에 상당한 관련이 있음이 발견되었습니다 (Castelli, Zogmaister and Tomelleri, 2009).



요점: 뉴스, 영화, 또래, 가족, 학교 또는 직장 등을 통해 접하게 되는 유색인종에 대한 끊임 없는 직접 및 간접 메시지는 특정 그룹을 부정적인 특성 또는 품질과 부당하게 (그리고 허위로) 연계시킬 수 있습니다.

채용과 관련된 암묵적 편견의 몇 가지 통계 수치



외국인 이름의 이력서에 대한 차별대우와 관련한 2011년 캐나다 연구에 따르면, "전반적으로 영어 발음의 이름이 기재된 이력서가 인도, 파키스탄, 또는 중국어 발음의 이름이 기재된 이력서 보다 연락을 받을 가능성이 **39%** 더 높다"고 발표했습니다 (Oreopoulos, 2011, p. 160). 영어 발음의 이름이 기재된 이력서를 중국어 이름으로 바꾸어 제출할 경우, 연락 받을 가능성이 **16%**로부터 **11.3%**로 낮아지는 것이 관찰되었습니다.

동일한 (그러나 수정을 거친) 데이터를 사용한 2018년의 연구 결과, 기업의 규모에 따라, 아시아인 이름 (중국, 인도, 파키스탄)이 기재된 이력서에 대한 차별대우의 정도가 다른 것으로 보고되었습니다.



직원이 500명 이상인 기업의 경우, 아시아인 이름의 이력서가 연락을 받을 확률은 영어 이름의 이력서 보다 20% 더 적게 나타났습니다.



그 보다 작은 규모의 기업인 경우, 아시아인 이름의 이력서가 연락을 받을 가능성은 영어 이름의 이력서 보다 거의 40% 더 적었습니다.

암묵적 편견은 감지하기 어려울 수도 있지만, 이는 직접적으로 표현되는 인종차별과 마찬가지로 해를 미칩니다. 위에서 언급된 연구결과에서와 같이, 암묵적 편견은 단순히 이름만으로도 불공정한 채용 관행으로 이어질 수 있습니다. 암묵적 편견이 빈번히 전달하는 메시지를 제대로 알아차리는 것 또한 중요합니다. 또래나 가족, 교육 시스템, 대중매체에서 접하게 되는 이러한 메시지는 특정 그룹의 사람들에 대한 개인 및 시스템 차원에서의 인종적 차별을 영속화시키는 - 국민들의 태도와 편견을 구체화시키기 시작할 수 있습니다 (어린 나이에서조차도 시작될 수 있음).

자료 출처

Banerjee, R., Reitz, J.G., & Oreopoulos, P. (2018). Do large employers treat racial minorities more fairly? An analysis of Canadian field experiment data. *Canadian Public Policy*, 14(1), 1-12.
Castelli, L., Zogmaister, C. & Tomelleri, S. (2009). The transmission of racial attitudes within the family. *Developmental Psychology* 45(2), 586-591.
Kang, J. (2012). Communications law: Bits of bias. In J.D. Levinson & R.J. Smith (Eds.), *Implicit Racial Bias Across the Law* (pp. 132-145). Cambridge, MA: Cambridge University Press.
Kirwan Institute for the Study of Race and Ethnicity (2015). *State of the science: Implicit bias review 2015*.
Oreopoulos, P. (2011). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy* 3(4), 148-171.
Spectradiversity. (2017, December 27). *Brain stuff: The neuroscience behind implicit bias*.
<https://www.spectradiversity.com/2017/12/27/unconscious-bias/>