

# GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

## Serie Negos inconscientes

### Capítulo I. Primeira barreira para a inclusión

Co financiamento de:



XUNTA  
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE  
PROMOCIÓN DO  
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y FOMENTACIÓN

PROGRAMA  
EMPRESAS  
SEPE

## Capítulo I. Primeira barreira para a inclusión

As expresións “*nesgos inconscientes*” e “*nesgos de xénero*” son termos que ultimamente escoitamos constantemente no ámbito da igualdade.

### Sabemos exactamente de que estamos a falar?

Porque, a maioría da xente, cando pensa en prexuízos, asócio de forma inmediata a unha actuación negativa realizada de forma deliberada.

Pero non sempre é así.

Temos prexuízos inconscientes que poden condicionar, sen darnos conta, as nosas decisións e/o comportamentos.

Adoitan basearse en información inexacta, incompleta ou errónea e son rumbos que poden ter un gran impacto na vida dunha persoa; nas relacións laborais, poden chegar a determinar a quen se recruta, contrátase, ascéndese ou se promociona nunha empresa/organización.

Ter prexuízos inconscientes son unha parte normal da función cerebral humana, non converte a ninguén nunha “*mala persoa*”.

De aí a importancia de convertelos en “*conscientes*”, de interromper o rumbo.

E, para iso, existen tácticas que se poden utilizar para evitalos ou minimalos.

Para sensibilizarnos sobre a súa importancia e co obxectivo de aclarar posibles dúbidas, **imos dedicar unha Serie de artigos a esta temática**, para saber: que son, por que se producen, as súas consecuencias, a diferenza entre rumbo, estereotipo e prexuízo, cales son os máis comúns, estratexias para recoñcelos e tácticas para combatelos.

<b>Serie Nesgos inconscientes I. Primeira barrera para a inclusión</b>
Serie Nesgos inconscientes II. Tipoloxía, 1ª parte
Serie Nesgos inconscientes III. Tipoloxía, 2ª parte
Serie Nesgos inconscientes IV. Tipoloxía, 3ª parte
Serie Nesgos inconscientes V. Tipoloxía, 4ª parte
Serie Nesgos inconscientes VI. Tipoloxía, 5ª parte
Serie Nesgos inconscientes VII. Nesgos de xénero

**Obviamente, centrarémonos no ámbito laboral.**

## Que son?

Tamén coñecidos como prexuízos inconscientes ou nesgos implícitos, son crenzas, suposicións ou actitudes adquiridas que temos sen ser plenamente conscientes diso (no subconsciente).

Témolos todas as persoas, e utilizámoslos como “*atallos mentais*” para procesar máis rápido a información.

A medida que acumulamos experiencias vitais (e expoñémonos a distintos estereotipos), estes nesgos inconscientes vanse desenvolvendo, actívanse de forma involuntaria e inclúen valoracións favorables e desfavorables.

## Por que se producen?

Son, como xa se dixo, parte normal da función cerebral humana.

Cando nos enfrontamos ao descoñecido, o noso cerebro tende a encher os espazos en branco co que fomos condicionados/as a asumir (o que se chama mecanismo de supervivencia).

As relacións que establece o cerebro humano entre as persoas e a contorna xeran máis de 10 millóns de datos por segundo, e a capacidade cerebral de asimilación e creación de resposta só é capaz de procesar unha pequena parte.

Para poder tomar decisións de forma rápida, o cerebro recorre a atallos e filtros mentais (nesgos inconscientes) que nos permiten aforrar tempo e esforzo para realizar unha avaliación rápida e racional da información dispoñible, pero que condiciona as decisións que tomamos, xa que inflúen na forma de pensar e de interactuar con outras persoas.

## Que consecuencias teñen?

Poden crear impresións erróneas respecto a situacións ou persoas, definindo posibles comportamentos discriminatorios e xerando xuízos distorsionados que reforzan os estereotipos.

## Como minimizalos?

Convertelos en “*conscientes*”, recoñécelos e corríxilos.

Para iso, deberemos ter en conta o seguinte:

- Que existen e supoñen unha primeira barreira para a inclusión, xa que supoñen unha ameaza para a diversidade e a súa aceptación.
- Que todas as persoas téñenos, non están relacionados coa intelixencia.
- Que, desde a infancia, a través da educación, foméntase a homoxeneidade, a semellanza, a uniformidade de pensamento... todos/as recibimos “*mensaxes*” relacionadas coa etnia, a raza, o xénero, a relixión... que fai que vaíamos establecendo patróns de actuación condicionados pola nosa contorna.
- Que debemos identificar cales son útiles e cales poden transformarse en negativos cara a outras persoas á hora de tomar decisións, de aceptar e poñer en valor a diversidade existente e de xerar contornas inclusivas.
- Que a sociedade é diversa, na que conviven tantos tipos de diversidade como persoas, xa que a suma das características visibles de cada persoa (idade, xénero, etnia, raza...) e da súa traxectoria e experiencias vitais (experiencias persoais e laborais, habilidades, debilidades...) converte en única e irrepetible a cada persoa.
- Que podemos crer na igualdade e non discriminación e á vez mostrar prexuizos inconscientes cara a determinados colectivos.
- Que a diversidade podemos vela como un reto persoal, e comprobar como coas nosas accións individuais podemos facer un mundo máis inclusivo, partindo de tres premisas:
  1. Respetto e amabilidade: Tratar aos/as demais como che gustaría que che tratasen a ti.
  2. Tolerancia e mente máis aberta: deixar de rexeitar e criticar o “*diferente*”
  3. Pescudar, en función das mensaxes que recibiches na túa vida, cales se converteron en prexuizos que están a condicionar a túa forma de interactuar cos demais. E Afrontalo.

## Entre nesgos, estereotipos e prexuizos...

### Nesgos:

- Como xa se sinalou, son individuais e inconscientes, vinculados á nosa forma de pensar.

### Prexuizos:

- Xuizos ou opinións que se forman sen o contacto real ou o coñecemento necesario respecto a quen ou ao que se forma.
- O prexuízo adoita ser negativo, non necesita evidencias e é a antesala da discriminación.
- É dicir, son xuizos anticipados, xeralmente de natureza hostil ou negativa, e baseados en preconcepcións afectivas e infundadas, en lugar de en experiencias directas.

A miúdo están “*enquistados*” na cultura social, e reforzan paradigmas de superficialidade e exclusión ao redor de colectivos minoritarios ou persoas que pertencen aos mesmos.

#### Exemplos de tipos de prexuizos:

Racial, étnico, de xénero, de orientación sexual, de orixe ou nacionalidade, políticos, relixiosos, educativos, de aparencia, de idade, lingüísticos...).

### Estereotipos:

- Xeneralizacións conscientes e compartidas.
- Poden ser positivos (as mulleres son máis traballadoras e comprometidas) ou neutros (os alemáns son louros).

Cal é o problema?

Que, precisamente pola súa xeneralización, son falsos.

Aínda que **son tres mecanismos distintos**, no día a día da sociedade e das organizacións mestúranse, e funcionan de forma conxunta, provocando preferencias, exclusións, distincións ou restricións.

### **Queres saber máis sobre esta temática?**

Nos próximos Capítulos desta Serie, falaremos sobre os tipos de Negos inconscientes, poñeremos exemplos, e veremos estratexias e tácticas para recoñecelos e combatelos