

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Serie Sesgos inconscientes

Capítulo I. Primera barrera para la Inclusión

Con la financiación de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIALES



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO
ESTATAL
SEPE

Capítulo I. Primera barrera para la inclusión

Las expresiones “*sesgos inconscientes*” y “*sesgos de género*” son términos que últimamente escuchamos constantemente en el ámbito de la igualdad.

¿Sabemos exactamente de qué estamos hablando?

Porque, la mayoría de la gente, cuando piensa en prejuicios, lo asocia de forma inmediata a una actuación negativa realizada de forma deliberada.

Pero no siempre es así.

Tenemos prejuicios inconscientes que pueden condicionar, sin darnos cuenta, nuestras decisiones y/o comportamientos.

Suelen basarse en información inexacta, incompleta o errónea y son sesgos que pueden tener un gran impacto en la vida de una persona; en las relaciones laborales, pueden llegar a determinar a quién se recluta, se contrata, se asciende o se promociona en una empresa/organización.

Tener prejuicios inconscientes son una parte normal de la función cerebral humana, no convierte a nadie en una “*mala persona*”.

De ahí la importancia de convertirlos en “*conscientes*”, de interrumpir el sesgo.

Y, para ello, existen tácticas que se pueden utilizar para evitarlos o minimizarlos.

Para sensibilizarnos sobre su importancia y con el objetivo de aclarar posibles dudas, **vamos a dedicar una Serie de artículos a esta temática**, para saber: qué son, por qué se producen, sus consecuencias, la diferencia entre sesgo, estereotipo y prejuicio, cuáles son los más comunes, estrategias para reconocerlos y tácticas para combatirlos.

Serie Sesgos inconscientes I. Primera barrera para la inclusión
Serie Sesgos inconscientes II. Tipología, 1ª parte
Serie sesgos inconscientes III. Tipología, 2ª parte
Serie sesgos inconscientes IV. Tipología, 3ª parte
Serie sesgos inconscientes V. Tipología, 4ª parte
Serie sesgos inconscientes VI. Tipología, 5ª parte
Serie sesgos inconscientes VII. Sesgos de género

Obviamente, nos centraremos en el ámbito laboral.

¿Qué son?

También conocidos como prejuicios inconscientes o sesgos implícitos, son creencias, suposiciones o actitudes adquiridas que tenemos sin ser plenamente conscientes de ello (en el subconsciente).

Los tenemos todas las personas, y los utilizamos como “*atajos mentales*” para procesar más rápido la información.

A medida que acumulamos experiencias vitales (y nos exponemos a distintos estereotipos), estos sesgos inconscientes se van desarrollando, se activan de forma involuntaria e incluyen valoraciones favorables y desfavorables.

¿Por qué se producen?

Son, como ya se ha dicho, parte normal de la función cerebral humana.

Cuando nos enfrentamos a lo desconocido, nuestro cerebro tiende a rellenar los espacios en blanco con lo que hemos sido condicionados/as a asumir (lo que se llama mecanismo de supervivencia).

Las relaciones que establece el cerebro humano entre las personas y el entorno generan más de 10 millones de datos por segundo, y la capacidad cerebral de asimilación y creación de respuesta sólo es capaz de procesar una pequeña parte.

Para poder tomar decisiones de forma rápida, el cerebro recurre a atajos y filtros mentales (sesgos inconscientes) que nos permiten ahorrar tiempo y esfuerzo para realizar una evaluación rápida y racional de la información disponible, pero que condiciona las decisiones que tomamos, ya que influyen en la forma de pensar y de interactuar con otras personas.

¿Qué consecuencias tienen?

Pueden crear impresiones erróneas respecto a situaciones o personas, definiendo posibles comportamientos discriminatorios y generando juicios distorsionados que refuerzan los estereotipos.

¿Cómo minimizarlos?

Convertirlos en “*conscientes*”, reconocerlos y corregirlos.

Para ello, deberemos tener en cuenta lo siguiente:

- Que existen y suponen una primera barrera para la inclusión, ya que suponen una amenaza para la diversidad y su aceptación.
- Que todas las personas los tienen, no están relacionados con la inteligencia.
- Que, desde la infancia, a través de la educación, se fomenta la homogeneidad, la semejanza, la uniformidad de pensamiento... todos/as hemos recibido “*mensajes*” relacionados con la etnia, la raza, el género, la religión... que hace que vayamos estableciendo patrones de actuación condicionados por nuestro entorno.
- Que debemos identificar cuáles son útiles y cuales pueden transformarse en negativos hacia otras personas a la hora de tomar decisiones, de aceptar y poner en valor la diversidad existente y de generar entornos inclusivos.
- Que la sociedad es diversa, en la que conviven tantos tipos de diversidad como personas, ya que la suma de las características visibles de cada persona (edad, género, etnia, raza...) y de su trayectoria y experiencias vitales (experiencias personales y laborales, habilidades, debilidades...) convierte en única e irrepetible a cada persona.
- Que podemos creer en la igualdad y no discriminación y a la vez mostrar prejuicios inconscientes hacia determinados colectivos.
- Que la diversidad podemos verla como un reto personal, y comprobar como con nuestras acciones individuales podemos hacer un mundo más inclusivo, partiendo de tres premisas:
 1. Respeto y amabilidad: Tratar a los/as demás como te gustaría que te trataran a ti.
 2. Tolerancia y mente más abierta: dejar de rechazar y criticar lo “*diferente*”
 3. Averiguar, en función de los mensajes que has recibido en tu vida, cuales se han convertido en prejuicios que están condicionando tu forma de interactuar con los demás. Y Afrontarlo.

Entre sesgos, estereotipos y prejuicios...

Sesgos:

- Como ya se ha señalado, son individuales e inconscientes, vinculados a nuestra forma de pensar.

Prejuicios:

- Juicios u opiniones que se forman sin el contacto real o el conocimiento necesario respecto a quien o a lo que se forma.
- El prejuicio suele ser negativo, no necesita evidencias y es la antesala de la discriminación.
- Es decir, son juicios anticipados, generalmente de naturaleza hostil o negativa, y basados en preconcepciones afectivas e infundadas, en lugar de en experiencias directas.

A menudo están “*enquistados*” en la cultura social, y refuerzan paradigmas de superficialidad y exclusión en torno a colectivos minoritarios o personas que pertenecen a los mismos.

Ejemplos de tipos de prejuicios:

Racial, étnico, de género, de orientación sexual, de origen o nacionalidad, políticos, religiosos, educativos, de apariencia, de edad, lingüísticos...).

Estereotipos:

- Generalizaciones conscientes y compartidas.
- Pueden ser positivos (las mujeres son más trabajadoras y comprometidas) o neutros (los alemanes son rubios).

¿Cuál es el problema?

Que, precisamente por su generalización, son falsos.

Aunque **son tres mecanismos distintos**, en el día a día de la sociedad y de las organizaciones se mezclan, y funcionan de forma conjunta, provocando preferencias, exclusiones, distinciones o restricciones.

¿Quieres saber más sobre esta temática?

En los próximos Capítulos de esta Serie, hablaremos sobre los tipos de Sesgos inconscientes, pondremos ejemplos, y veremos estrategias y tácticas para reconocerlos y combatirlos.