

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Serie Negos inconscientes

Capítulo II. Tipoloxía. Primeira parte

Co financiamento de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIALES



SERVICIO
PÚBLICO
DE EMPLEO

Capítulo II. Tipoloxía. Primeira parte

Serie Nesgos inconscientes I. Primeira barrera para a inclusión
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

Tipos, exemplos e formas de evitalos no ámbito laboral

O primeiro artigo supuxo un achegamento a este termo: que son, por que se producen... para visualizar que non é un tema menor.

Porque, como xa dixemos, existen números nesgos inconscientes que poden influír nas nosas decisións, comportamentos ou opinións.

Se somos conscientes de cales son os nosos nesgos inconscientes, poderemos tomar medidas para minimizalos e/o erradicalos.

No ámbito da empresa, promover unha cultura libre de sesgos permite fortalecer unha xestión organizacional que garanta o respecto dos dereitos humanos, ao brindar igualdade de oportunidades a todos os seus membros.

Asumir este reto, é darlle ás empresas e ao seu persoal a oportunidade de descubrir o gran valor que hai en cada persoa, sen prexuízos nin filtros que poden impedir o seu desenvolvemento.

Se se fomenta a colaboración entre os equipos de traballo, se melloran as preguntas nas entrevistas de traballo, se contrastan ideas antes de tomar decisións, etc., estarase a traballar en favor dunha contorna máis diversa e inclusiva, tanto para a organización como para o seu persoal.

Está comprobado que grupos de traballo multidisciplinares, interculturais e con talentos complementarios son máis produtivos, innovadores e xeran mellores resultados que os que están integrados por persoas con perfís similares ou homoxéneos.

Existen números estudos que demostran que, aumentar a diversidade nas organizacións, pode achegar numerosos beneficios.

Entre eles:

- Tomar decisións de negocios xustas e máis eficientes: os equipos inclusivos poden tomar mellores decisións de negocios ata no 87 % dos casos, que poden traducirse nunha mellora dos ingresos e do desempeño.
- Atraer talento diverso a través de prácticas de contratación inclusivas.
- Incrementar a innovación: Os equipos diversos poden achegar novas ideas, permitindo atopar solucións creativas que poden impulsar as vendas.
- Aumentar a rendibilidade: as empresas con maior diversidade teñen máis máis de probabilidades de obter unha rendibilidade superior á media.
- Impulsar a produtividade da empresa: as empresas de tecnoloxía con equipos de xestión diversos teñen niveis de produtividade máis altos.
- Fomentar un maior compromiso por parte do persoal: a diversidade na empresa está directamente relacionada con él, que adoita traducirse en maior satisfacción e na redución da taxa de rotación non desexada (e os consecuentes custos de selección e formación).

Neste segundo artigo (e nos dous seguintes desta serie), imos ver 20 tipos de sesgos inconscientes bastante común.

Esta é a tipoloxía que analizaremos, poñendo exemplos no ámbito laboral e contemplando estratéxias/tácticas que axudan a evitalos:

1. **Rumbo de confirmación**
2. **Idadismo**
3. **Efecto halo**
4. Efecto corno
5. Efecto contraste
6. A correlación ilusoria
7. A heurística da afectividade
8. Nesgo idiosincrático
9. Nesgo da experiencia recente
10. Nesgo de conformidade
11. Nesgo de afinidade
12. Nesgo de “*status quo*”
13. Nesgo de autoridade
14. Nesgo de ancoraxe
15. Nesgo de percepción
16. Nesgo de exceso de confianza
17. Nesgo da beleza
18. Nesgo de peso
19. Nesgo do nome
20. Nesgo de xénero (dedícase o último capítulo a esta tipoloxía concreta)

Os nesgos inconscientes maniféstanse de formas moi distintas e teñen diferentes consecuencias.

Algúns derívanse de ideas preconcebidas, outros xorden se xulgamos a aparencia das persoas, e outros dun mal uso da lóxica.

Comezamos, para complementar o parágrafo anterior, polo sesgo de confirmación.

1. O nesgo de confirmación

Consiste (xeralmente de forma inconsciente) en buscar e seleccionar aquela información ou datos que confirman nosas propias hipóteses e expectativas, ignorando calquera exemplo que poida contradicilas ou poñelas en dúbida.

Ademais, minimízase a importancia dos datos que non conforman o noso argumento e maximízase a dos que si o confirman.

Lemos artigos e prensa que coincide coas nosas opinións e rodeámonos de persoas coa nosa mesma forma de pensar e os nosos mesmos gustos, o que afecta á nosa capacidade de pensar de forma obxectiva e crítica, evitando a información con puntos de vista opostos aos nosos.

Segundo as persoas expertas na materia, este nesgo ten un importante compoñente biolóxico. Por unha banda, o noso cerebro considera máis eficiente aplicar solucións coñecidas que procesar nova información que conteña evidencias que contradiga a nosa crenza, e, por outro, a nosa natureza social empúxanos a pertencer a un grupo co que nos identificamos.

O máis frecuente é que se produza en temas como política ou tendencia dos mercados

Exemplo no ámbito laboral:

Coméntannos que unha persoa do equipo (que non é de noso agrado), "levou moi mal un proxecto e imos perder clientela por ese motivo".

Crémolo sen dubidar e cualificámolo de intolerable, cando se a mesma situación se dese cunha persoa do equipo coa que nos entendemos moi ben, buscaríamos xustificacións e poñeríamos en cuestión a veracidade da información.

Como evitalo:

Aínda que é difícil (loitamos contra a bioloxía do noso cerebro), apuntamos recomendacións para a súa posible “redución”:

- Ser conscientes de que existe este nesgo, e que ninguén é inmune.
- Aceptar que podemos estar equivocados/as (ollo co ego, a ninguén lle gusta cometer erros, pero non podemos obviar as evidencias que non coincidan coas nosas conviccións).
- Interactuar con persoas que teñan opinións diferentes ou opostas ás nosas. Facéndoo de forma amigable, obríganos a procesar esa información que cremos “equivocada”.
- Rebater de cando en vez os nosos propios argumentos, ou tentar argumentar sobre un tema desde os dous lados (a favor e en contra).
- Tentar non moverse só en contornas no que non todo o mundo está de acordo connosco.
- Solicitar información dunha ampla variedade de fontes para poder ter unha visión máis obxectiva dun tema concreto (artigos, prensa, e “*San Google*”). Como actualmente temos tanta información dispoñible, obviamente, sempre atoparemos opinións coincidentes coa nosa. Se estamos equivocados/as, (e algunha vez será así), e xa buscamos de forma nesgada, será difícil detectar os nosos erros.
- Lembrar que combatelos debe entenderse como un proceso continuo no que temos que aprender, desaprender e *re-aprender* constantemente.

2. Idadismo

Discriminación ou estereotipos en función da idade das persoas (xeralmente ás de maior idade).

Tende a afectar máis o colectivo feminino, e comeza a idades máis temperás.

No ámbito laboral, aínda que as persoas traballadoras de máis de 40 anos están protexidas segundo a Lei de discriminación no emprego, segue sendo un problema frecuente.

Unha enquisa da AARP (*American Association of Retired Persons*) mostra que, ao redor do 60 % das persoas traballadoras de 45 anos ou máis, viron ou experimentaron discriminación por idade no lugar de traballo.

Exemplo:

Que unha persoa maior do equipo fose ignorada para un ascenso e que terminase sendo para un membro do equipo máis novo, con menos antigüidade e experiencia.

As empresas que discriminan en función da idade poden perder o valioso coñecemento e a experiencia que achegan os traballadores maiores.

Tamén pode haber consecuencias legais graves se un membro do equipo decide interpoñer unha demanda por discriminación laboral.

Como evitalo:

- Eliminar as datas nos currículos vitae (nacemento, gradación, experiencia laboral).
- Evitar suposicións en función da idade (ás veces pensamos, de forma automática, que as persoas traballadoras de máis idade son remisas a novas aprendizaxes, ou que non saben utilizar as novas tecnoloxías).
- Brindar oportunidades de aprendizaxe iguais para todo o mundo.
- Ter presente a “*bagaxe*”: os/as traballadores/as maiores poden achegar experiencias e habilidades que as persoas máis novas non poden ter.
- Fomentar a colaboración interxeracional (traballo en parella de “*membro sénior- nova incorporación*”). Facilitará a comunicación, o que adoita axudar a derrubar concepcións erróneas e obsoletas relacionadas coa idade.

3. Efecto halo

Construímos unha imaxe da persoa baseada nunha información limitada, e sacamos unha impresión xeral positiva ou negativa sobre alguén en función dunha das súas calidades ou atributos.

É dicir, supón a tendencia para poñer a unha persoa “*polas nubes*” tras saber algo dela que nos impresionou favorablemente, ou, pola contra, percibir a alguén de maneira negativa despois de coñecer unha información desfavorable sobre a persoa.

Exemplo:

Unha persoa responsable de contratacións decátase de que un/a candidato/a graduouse nunha escola prestixiosa e supón que sobresaí a nivel profesional.

Este halo baséase nas preferencias académicas da persoa responsable de contratar persoal (aínda que está claro que a institución educativa na que se cursan estudos non determina necesariamente o seu nivel de competencia laboral).

Como evitalo:

- Diversificar o equipo que as realiza (solicitar a outra persoa/equipo que entreviste á persoa candidata, que, probablemente, non teña razóns para que se produza o efecto halo).
- Realizar distintas entrevistas, realizadas por persoas de distinto nivel xerárquico (xefatura de departamento, de área, xerencia...). É unha forma de asegurarse de avaliar á persoa candidata desde distintas perspectivas.
- Considerar por que temos unha percepción positiva ou negativa da persoa; axudará preguntarnos se esa percepción pode provir de estereotipos inconscientes baseados na raza, a etnia, o xénero, a idade, etc.

No próximo capítulo da serie trataremos as tipoloxías seguintes:

- Efecto corno
- Efecto contraste
- A correlación ilusoria
- A heurística da afectividade