

# GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Serie Negos inconscientes

Capítulo V. Tipoloxía. Cuarta parte.

Co financiamento de:



XUNTA  
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE  
PROMOCIÓN DO  
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



## Capítulo V. Tipología. Cuarta Parte.

Serie Nesgos inconscientes I. Primeira barrera para a inclusión
Serie Nesgos inconscientes II. Tipos, primeira parte
Serie Nesgos inconscientes III. Tipos, segunda parte
Serie Nesgos inconscientes IV. Tipos, terceira parte
<b>Serie Nesgos inconscientes V. Tipos, cuarta parte</b>
Serie Nesgos inconscientes VI. Tipos, quinta parte
Serie Nesgos inconscientes VII. Nesgos de xénero

### Tipos, exemplos e formas de evitalos no ámbito laboral

Nos artigos anteriores profundamos ata o tipo nº 11 sobre os primeiros tipos.

Nesta continuación veremos dende o 12 ao 15.

1. Nesgo 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)

#### 12. Nesgo de “status quo”

A nosa preferencia porque as cousas sigan como están ou que sexan dunha forma concreta. Relaciónase coa resistencia ao cambio.

Supón menos esforzo, é unha forma de non saír da nosa zona de confort, pero adoita supoñer estancamento, falta de innovación e perda de oportunidades de captar talento.

### Exemplo:

Seguir unha política de selección e contratación sen esforzarse en avanzar cara á diversidade, contratando a membros do equipo do mesmo grupo demográfico.

### Como evitalo:

- Fomentar o pensamento innovador, creando unha contorna que aposte pola creatividade e por romper co convencional.
- Adoptar unha mentalidade aberta ao cambio e transmitirla ao equipo.

## **13. Nesgo de autoridade**

A tendencia a crer nas figuras de autoridade e seguir cegamente as súas instrucións sen ter en conta o propio pensamento crítico.

### Exemplo:

Se unha persoa do equipo redacta un informe para que coincida coas opinións e instrucións do/a xerente, sen buscar información adicional, pode poñer en perigo a obxectividade e integridade do informe.

### Como evitalo:

- Ser conscientes de que existe este rumbo.
- Investigar pola nosa conta. Identificar outras fontes ou persoas expertas e comprobar se as súas opinións coinciden coas de dirección.
- Preguntar. Non ter reparo en consultar datos co/a xerente ao nivel de detalle necesario para comprobar que se conta con toda a información necesaria ou se as súas indicacións baséanse nun mero exercicio de autoridade (porque é a persoa responsable do equipo).

## **14. Nesgo de ancoraxe**

Cando confiamos demasiado na primeira información que recibimos, coma se fose unha áncora, e na que baseamos a nosa toma de decisións.

### Exemplo:

A persoa que está a recrutar a unha persoa para un posto, e o primeiro dato que ten dun/a candidato/a é que estivo en situación de desemprego os dous últimos anos.

“Ancórase” nesta información, máis que en contrastar as súas habilidades e competencias para o posto.

Como evitalo:

- Definir ben o posto de traballo co equipo de traballo.
- Investigar de forma ampla. Ver proles e contras antes de tomar unha decisión.

## 15. Nesgo de percepción

Cando tratamos ou xulgamos a outras persoas baseándonos en suposicións e estereotipos sobre o grupo ao que pertencen.

Este nesgo pode ter relación con outros: aparencia, xénero, edadismo... e ter como consecuencia a redución de obxectivos de diversidade na organización, a discriminación e/o a exclusión social.

Exemplo:

Unha persoa do equipo non convida a un/a colega a un evento social fose da xornada laboral por supoñer que non comparten intereses similares.

Como evitalo:

- Cuestionar as nosas suposicións, sen permitir que ideas preconcebidas impidan incluír ou coñecer mellor a novas persoas.
- Coidado coas palabras “absolutas” para describir a un determinado grupo: todos/as, sempre, nunca, absolutamente, totalmente... Reflexiona e dedícalle un momento para preguntarte se esa descrición é acertada.

No próximo capítulo da serie:

- **Nesgo de exceso de confianza**
- **Nesgo da beleza**
- **Nesgo de peso**
- **Nesgo do nome**