

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Serie Negos inconscientes

Capítulo VI. Tipoloxía. Quinta parte.

Co financiamento de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO
SEPE

Capítulo VI. Tipoloxía. Quinta 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
Serie Nesgos inconscientes V. Tipos, cuarta parte
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 número 15.

Nesta continuación veremos dende o 16 ao 19, deixando a última parte para dedicala íntegramente ao nesgo de xénero.

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)

16. Nesgo de exceso de confianza

Tendencia a pensar que somos mellores en certas destrezas e habilidades do que somos realmente.

Esta falsa avaliación dos nosos niveis de competencia, baseada na errónea idea de que se posúe certo control ou coñecemento, e pode conducir a tomar decisións inadecuadas e precipitadas.

Exemplo:

Un/a empresario/a decide ampliar unha liña de negocio na que percibe un alto potencial de crecemento e rendemento, aínda que a súa evolución indique o contrario.

Este exceso de confianza pode ter a orixe en logros pasados que “*inflaron*” o ego, (gran parte do funcionamento do ego é inconsciente), interpoñéndose na lóxica e na toma de decisións.

Como evitalo:

- Solicita a outras persoas a súa opinión. Achegas do teu equipo poden axudarche a identificar áreas de mellora ou debilidades que non tiveras en conta. A crítica construtiva mantén baixo control o exceso de confianza.
- Sopesa as consecuencias e analiza os resultados das decisións que vas tomar e o seu impacto na empresa.

17. Nesgo da beleza

Hulgar ás persoas (especialmente ás mulleres) en función do seu atractivo. As persoas que responden os estereotipos positivos de “*máis atractivas*” adoitan ser vistas de forma máis positiva, e recibir un trato máis favorable.

É unha discriminación baseada na aparencia física.

Exemplo:

Alguén que selecciona persoal, en vez de basearse na experiencia, as habilidades, competencias e compatibilidade coa cultura da empresa, tende a contratar ás persoas que lle parecen máis guapas.

Cómo evitalo:

- Os currículo de candidatos/as, sen foto. Concéntrate na experiencia, formación e cualificacións das candidaturas.
- Breves entrevistas telefónicas previas á presencial. Axudará a ter unha primeira impresión da persoa candidata sen deixarse influír pola súa aparencia.

- Concentrarse no desempeño do traballo, non na aparencia, tratando de ser consciente dos pensamentos que poden pasar pola nosa cabeza e que están “xogando e xulgando” durante procesos de selección, contratación ou promoción.

18. Nesgo de peso

Xulgar negativamente a unha persoa polo seu tamaño (máis grande ou pesada que a media).

As persoas tamén poden experimentar un nesgo de peso internalizado, un proceso de pensamento negativo sobre un mesmo debido á socialización.

Este nesgo (estigma da obesidade) ten a súa orixe na idea errónea de que o peso corporal se controla facilmente mediante cambios na dieta e os niveis de actividade física, cando hai factores que inflúen de forma importante (a xenética, o medio ambiente, os factores sociais, os medicamentos...).

Exemplo:

Alguén que selecciona persoal rexeita a un/a candidato/a porque considera que ten obesidade e que dará mala imaxe (en vez de basearse na experiencia, as habilidades e as competencias).

Cómo evitalo:

Tan sinxelo como considerar que decisión tomaríamos se esa persoa fose máis delgada.

19. Nesgo do nome

Tendencia a preferir certos nomes sobre outros, xeralmente nomes que soan anglosaxóns.

Pode ter un impacto negativo no factor da diversidade á hora de contratar (coa consecuencia para a empresa de que perderán talento por este motivo).

Obviamente, é especialmente importante ao revisar os currículos nos procesos de selección.

Exemplo:

Unha persoa reclutadora tende a ofrecer entrevistas a candidatos/as con nomes que soan anglosaxóns sobre outros/as con igual cualificación para o posto, pero que teñen outro tipo de nomes (árabes, frecuentes na etnia xitana...).

Cómo evitalo:

A forma máis sinxela, é a omisión dos nomes durante a selección, suprimindo os nomes das persoas candidatas do seu currículo vitae, para asegurarse de elixir as persoas en función das súas habilidades e experiencia, non dos seus antecedentes percibidos.

- Con apoio informático: usando un software de contratación cega que bloquee os datos persoais das candidaturas.
- De forma manual: por exemplo, designando a unha persoa do equipo para que elimine a información persoal dos curriculums antes de pasalos ao departamento de selección e contratación.

O próximo, sétimo e último capítulo desta serie dedicarémolo de forma exclusiva aos **Nesgos de Xénero**.