

Los Sesgos Inconscientes

1. SESGOS INCONSCIENTES, ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS, ¿QUÉ SON Y POR QUÉ SON IMPORTANTES EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD?

Los sesgos inconscientes son fenómenos cognitivos individuales que se producen en el cerebro humano como respuesta a la necesidad de procesar cantidades ingentes de información. Podríamos decir que son atajos que el cerebro sigue. Estos mecanismos nos ahorran el tiempo y esfuerzo de realizar una evaluación racional de toda la información disponible, pero a la vez, también dañan la calidad de nuestras decisiones, deterioran nuestras relaciones con los demás y pueden llevarnos a la discriminación.

Los estereotipos, a diferencia de los sesgos que son inconscientes e individuales, son generalizaciones conscientes y compartidas. Los estereotipos pueden ser neutros (los alemanes son rubios) o positivos (las mujeres son más comprometidas). El problema no es que sean negativos, es que son falsos, por generalizaciones.

El prejuicio es un juicio u opinión que se forma sin el conocimiento necesario o contacto real respecto a quien o a lo que se forma. El prejuicio es generalmente negativo, no necesita evidencias y es la antesala de la discriminación. Un ejemplo puede ser no contar con un hombre gay para puestos de liderazgo, porque “no tendría suficiente carácter”.

Sesgos, estereotipos y prejuicios, aunque sean mecanismos diferentes, se mezclan y funcionan conjuntamente en el día a día de las organizaciones y de la sociedad, provocando distinción, exclusión, restricción o preferencia. Incluir herramientas y acciones en las organizaciones destinadas a mitigar los sesgos inconscientes y desterrar estereotipos y prejuicios, es un requisito para la adecuada gestión del talento. No hacerlo supone renunciar a talento, capacidades, innovación, motivación y compromiso. En resumen, supone una enorme pérdida de capital humano.

2. IMPACTO DE LOS SESGOS EN EL CICLO DE VIDA DEL EMPLEADO Y LA TECNOLOGÍA COMO MOTOR PRINCIPAL PARA MINIMIZARLO

Los sesgos, prejuicios y estereotipos afectan al ciclo de vida laboral del empleado LGBTI, por ejemplo:

1. **Atracción y Reclutamiento:** varios estudios muestran que las personas LGBTI prefieren esconder su identidad por miedo a ser rechazados.
2. **Inducción / Onboarding:** casi el 30% de millennials LGBTI que salen del armario durante su etapa académica, vuelven al armario al comenzar su carrera profesional¹.
3. **Desarrollo:** actitudes y lenguajes poco inclusivos son muy frecuentes en el lugar de trabajo: el 87% de las personas LGBT ha escuchado alguna vez chistes o comentarios homófobos o transfobos, o rumores acerca de su orientación sexual o la de alguna otra persona, y un 31% los escucha con mucha frecuencia en sus trabajos².
4. **Retención:** De igual manera que se conoce la brecha salarial entre hombres y mujeres, también se observa un “homosexuality pay gap” alrededor del mundo. Además, los empleados que están en el armario tienen un 17% más de posibilidades de dejar una empresa que los que están fuera del mismo.
5. **Separación:** Muchas veces, los empleados LGBTI se ven obligados a renunciar, porque han sido discriminados y la empresa no ha tomado acciones correctivas. También se da el caso que el empleado se enfrenta al impacto de los sesgos inconscientes, por ejemplo: la persona siente que no tiene opciones de crecimiento y desarrollo y/o que no tiene las mismas oportunidades de promocionar

¹ Estudios de OutNow (http://www.saladeprensa.vodafone.es/c/sp/statics/resultados_encuesta_outnow_lgtb_2018/) y mpatika (<https://mpatika.com/>)

² <https://mpatika.com/>

El colectivo LGBTI se enfrenta, por tanto, a diferencias en igualdad de oportunidades durante su vida laboral. Muchas veces estas diferencias se deben a sesgos inconscientes existentes en la sociedad, y en especial, en las empresas, a la hora de seleccionar, contratar, desarrollar y promocionar. Muchas tecnologías de gestión de capital humano (HCM) pueden mejorar significativamente los procesos empresariales y, con ello, la efectividad de las intervenciones para diagnosticar el estado actual de inclusión, desarrollar líderes que fomenten la inclusión e incorporar la inclusión en la ejecución diaria del negocio.

Además, la tecnología puede ayudar a disminuir sesgos inconscientes incluso más allá de únicamente los temas relacionados a Recursos Humanos, ya que los sesgos están presentes en toda la cadena de valor de la empresa: proveedores, clientes, stakeholders, etc.

3. BUENAS PRÁCTICAS PARA GENERAR UNA CULTURA DE INCLUSIÓN

Las soluciones tecnológicas ayudan a minimizar e incluso erradicar los sesgos inconscientes del ser humano, pero la tecnología por sí sola no es suficiente. Los procesos de negocio y la cultura de empresa son importantes para completar el uso de herramientas. Por tanto, una vez fijado el objetivo de sensibilizar y a su vez desarrollar una experiencia de aprendizaje en Sesgos Inconscientes, tenemos varias formas de llevar a cabo la acción. El primer paso sería preguntarnos cuál es el objetivo, para qué queremos realizar la acción y cuál es el punto del que partimos. A partir de aquí, os aconsejamos realizar una reflexión sobre algunos de los puntos clave:

- **Temáticas a trabajar (contenido):** se puede optar por tratar los sesgos inconscientes de una forma amplia o centrar la acción de sensibilización exclusivamente en el colectivo LGBTI. También habrá que desarrollar el tipo de ejemplos que se utilizarán para reflejar cómo se presentan estos sesgos
- **Formatos de la experiencia de aprendizaje:** presenciales, virtuales o mixtas (dependiendo del grado de conocimiento sobre sesgos, del grado de maduración, de la localización de los empleados, etc.)
- **Recursos, herramientas y tecnología:** puede ser muy variado: desde test, fotografías, videos, texto, animaciones o interacción directa con una plataforma, si bien es cierto que nosotros recomendamos que haya algún tipo de interacción bidireccional o output que pueda obtener la persona que se está formando.

4. A QUIÉN PEDIR AYUDA

Dentro de los asociados a REDI se encuentran empresas y profesionales especializados en sesgos inconscientes que os pueden ayudar a trabajarlos en vuestras organizaciones de distintas maneras, como son [Aiwin](#), [mpátika*](#) o [Sonsoles Morales](#).

CONSEJOS

- Sesgos, estereotipos y prejuicios funcionan conjuntamente en el día a día de las organizaciones provocando distinción, exclusión, restricción o preferencia.
- El colectivo LGBTI se enfrenta a diferencias en igualdad de oportunidades durante su vida laboral, debido a sesgos inconscientes a la hora de seleccionar, contratar, desarrollar y promocionar
- Muchas tecnologías de gestión de capital humano (HCM) pueden mejorar significativamente los procesos empresariales, minimizando el impacto de los sesgos en el ciclo de vida de los empleados.
- Además, es crítico sensibilizar y desarrollar una experiencia de aprendizaje en sesgos inconscientes para generar una cultura de inclusión dentro de la organización.
- No dudes en pedir ayuda a empresas externas especializadas para mitigar el impacto de los sesgos inconscientes a través de herramientas tecnológicas y/o acciones de sensibilización y formación.

Información en profundidad sobre este tema, incluyendo píldoras on-line, herramientas, recursos y contenidos exclusivos están disponibles para nuestros asociados.

[Contáctanos](#) ¡Asóciate a REDI!

© 2020 – REDI, KPMG, SAP, Vodafone y Aiwin.