

CÓMO CADA INDIVIDUO PUEDE DESAFIAR EL SESGO IMPLÍCITO

OBTENGA MÁS INFORMACIÓN

Obtenga más información sobre las causas de los sesgos implícitos. Piense en cómo el sesgo afecta las interacciones entre los empleados y compañeros de trabajo, y los resultados respecto a temas como a quién se contrata, quién recibe un ascenso u a quién se le ofrecen responsabilidades exigentes y nuevas oportunidades.

IDENTIFIQUE EL SESGO

Familiarícese con los diferentes tipos de sesgos relacionados con las características inherentes a las personas, como la [discriminación por edad](#), el [por género](#), el [por apariencia](#) y [por peso](#), así como el [racismo](#), la [discriminación por color](#) y [contra la comunidad LGBTQ+](#). ¿Cómo se observan estos en su lugar de trabajo?

COMIENCE POR USTED

Realice una autorreflexión crítica. Considere los momentos en los que puede haber hecho suposiciones automáticas sobre los colegas basadas en estereotipos, sin darles la oportunidad de ser individuos. ¿Cómo podría esto provocar consecuencias no deseadas? Reflexione sobre cómo esto podría entrar en conflicto con sus valores personales o los organizacionales.

CUESTIONE SUS PROPIOS SUPUESTOS

Comience a preguntarse lo siguiente: ¿Por qué estoy pensando de esta manera? ¿Podría sacar las mismas conclusiones si esta situación involucrara a alguien de un perfil diferente (p. ej., un hombre en lugar de una mujer, una persona sin hijos en lugar de un padre o una madre)?

CONSIDERE LO CONTRARIO

Observe la próxima vez que se dé cuenta de que juzga a alguien por un estereotipo grupal (por ejemplo, suponiendo automáticamente que un empleado de mayor edad no es experto en tecnología o que un colega con un acento marcado de otro idioma no es competente) y considere si lo opuesto es cierto.

OBSERVE Y CONSIDERE

Observe su lugar de trabajo. ¿Cómo se trata a los colegas cuando son la única persona de su raza, etnia o género en un grupo? ¿Quién es escuchado en las reuniones? ¿Quién sugiere una idea que parece ser ignorada, pero que otra persona menciona y se lleva el reconocimiento?

DEMUESTRE CURIOSIDAD

Establezca relación personal con sus compañeros y dedique tiempo a aprender cómo experimentan su lugar de trabajo. Hable con una persona nueva en la sala de descanso que sea de un grupo demográfico diferente del de usted. Hágale preguntas y escúchela.

ACEPTE LA INCOMODIDAD

El camino para desaprender los sesgos implícitos requiere que nos enfrentemos a cualidades propias que tal vez no nos gusten. Sepa que incomodidad = crecimiento, y que la perfección no es el objetivo. Manténgase dispuesto a admitir el caso cuando haya presentado sesgos, en lugar de ponerse a la defensiva o hacer excepciones para usted.

MANTÉNGASE COMPROMETIDO

Todos tenemos sesgos que cambian y evolucionan, incluso cuando los enfrentamos. Manténgase comprometido con acciones sostenidas en el tiempo.

Nota: Si bien muchas personas utilizan el término "sesgo inconsciente", Catalyst prefiere el término "sesgo implícito". Los sesgos inconscientes implican que estos sesgos están fuera de nuestra conciencia y control. Todas las personas de una organización tienen la capacidad de ser conscientes de los sesgos implícitos que tienen en lo personal y que tienen los demás, y de tomar medidas para mitigar su impacto en la creación de lugares de trabajo diversos, equitativos e inclusivos.



CATALYST
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN