

CÓMO LOS LÍDERES PUEDEN DESAFIAR EL SESGO IMPLÍCITO

OBTENGA MÁS INFORMACIÓN

Obtenga más información sobre las causas de los sesgos implícitos. Explore cómo el sesgo en los gerentes de personal afecta el trabajo e influye en quiénes son elegidos para asignaciones cruciales, ascensos y acceso al liderazgo sénior.

IDENTIFIQUE EL SESGO

Familiarícese con los diferentes tipos de sesgos relacionados con las características inherentes de las personas, como la [discriminación por edad](#), por [género](#), el [por apariencia](#), [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? Asuma la responsabilidad de reconocer sus propios sesgos y rechazarlos antes de pedirles a los demás que hagan lo mismo.

EXPRÉSESE

Demuestre valentía, un [comportamiento de liderazgo inclusivo](#) y señale los sesgos cuando vea que ocurren en las reuniones y en interacciones con los colegas.

DEMUESTRE CURIOSIDAD

Establezca relación personal con sus compañeros (especialmente los de grupos marginados) y dedique tiempo a aprender cómo experimentan su lugar de trabajo. Participe en eventos de grupos de recursos de empleados. Hágale preguntas y escúchela.

BUSQUE OPINIONES DIFERENTES

Cuando tome decisiones, busque deliberadamente opiniones y perspectivas de partes interesadas de orígenes diversos. Asegúrese de que usted y los miembros del equipo [promuevan expresiones de diferencia](#).

ROMPA EL CICLO

Contrarreste sesgos en el [reclutamiento](#), [los ascensos](#) y [la selección](#) de personas para asignaciones clave haciendo que sus equipos utilicen entrevistas estructuradas y lenguaje de publicaciones de empleo sin sesgos, y viendo la distribución de oportunidades de manera crítica.

ESTABLEZCA EXPECTATIVAS

Asegúrese de que su equipo se sienta seguro para hablar y dé sugerencias para mitigar los sesgos. Responsabilice a los miembros del equipo por los procesos y las acciones que reducen los sesgos y construyen una [cultura de equipo inclusiva](#).

DELES LA OPORTUNIDAD A OTROS

Deles una oportunidad a los demás, especialmente a aquellos que son diferentes de usted. Manténgase abierto a aprender de los demás tanto como ellos puedan esperar aprender de usted. Oriente y apoye intencionalmente a personas que no son como usted.

ENCUENTRE ALIADOS

Comuníquese con otros promotores con éxito comprobado dentro y fuera de su organización. Encuentre a otros que tengan una pasión y un compromiso compartidos, e interactúe con ellos como socios.

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 en sí mismas y en 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