

Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.



Taller: Yo no soy racista ni machista pero....



Sonsoles Morales

Experta en gestión de la diversidad en las empresas



SESGOS INCONSCIENTES

con Sonsoles Morales

¿Quién soy?

Sonsoles Morales

Acompaño a personas y organizaciones en procesos de desarrollo directivo y transformación cultural desde 1996, especializándome en liderazgo, equipos globales y diversidad e inclusión.

Trabajé durante 7 años en Nueva York, donde también cursé mi MBA (una semana antes del 11-S). Desde entonces he colaborado con profesionales de prácticamente todas las nacionalidades en más de 25 países diferentes, con 2.000h de coaching ejecutivo.

He asesorado a la Comisión Europea en materia de DEI y pertenezco al Consejo Empresarial de la Fundación Diversidad. Soy profesora en el Instituto de Empresa y en la Universidad de Valencia.



¿Qué son los sesgos?

¿Por qué son inconscientes?

Misterioso asesinato

Justo antes de morir, la enfermera exclamó, refiriéndose a uno de los 3 doctores presentes en la sala, pero sin mirarle directamente:

“¡Ha sido él... me ha matado!”

Los doctores se llamaban Verde, Marrón y Blanco.

¿Cómo supieron que había sido Marrón?

¿Qué son los Sesgos Inconscientes?

“Atajos mentales que nos llevan a juicios rápidos sobre el talento de las personas”

(Gino, F. & Coffman, K. 2021)



Affinity Bias

Feeling a connection to those similar to us



Perception Bias

Stereotypes and assumptions about different groups



Halo Effect

Projecting positive qualities onto people without actually knowing them



Confirmation Bias

Looking to confirm our own opinions and pre-existing ideas.

Sesgos algorítmicos: la IA no es neutral

TECNOLOGÍA

Millones de candidatos válidos quedan sin trabajo por culpa de los algoritmos de contratación

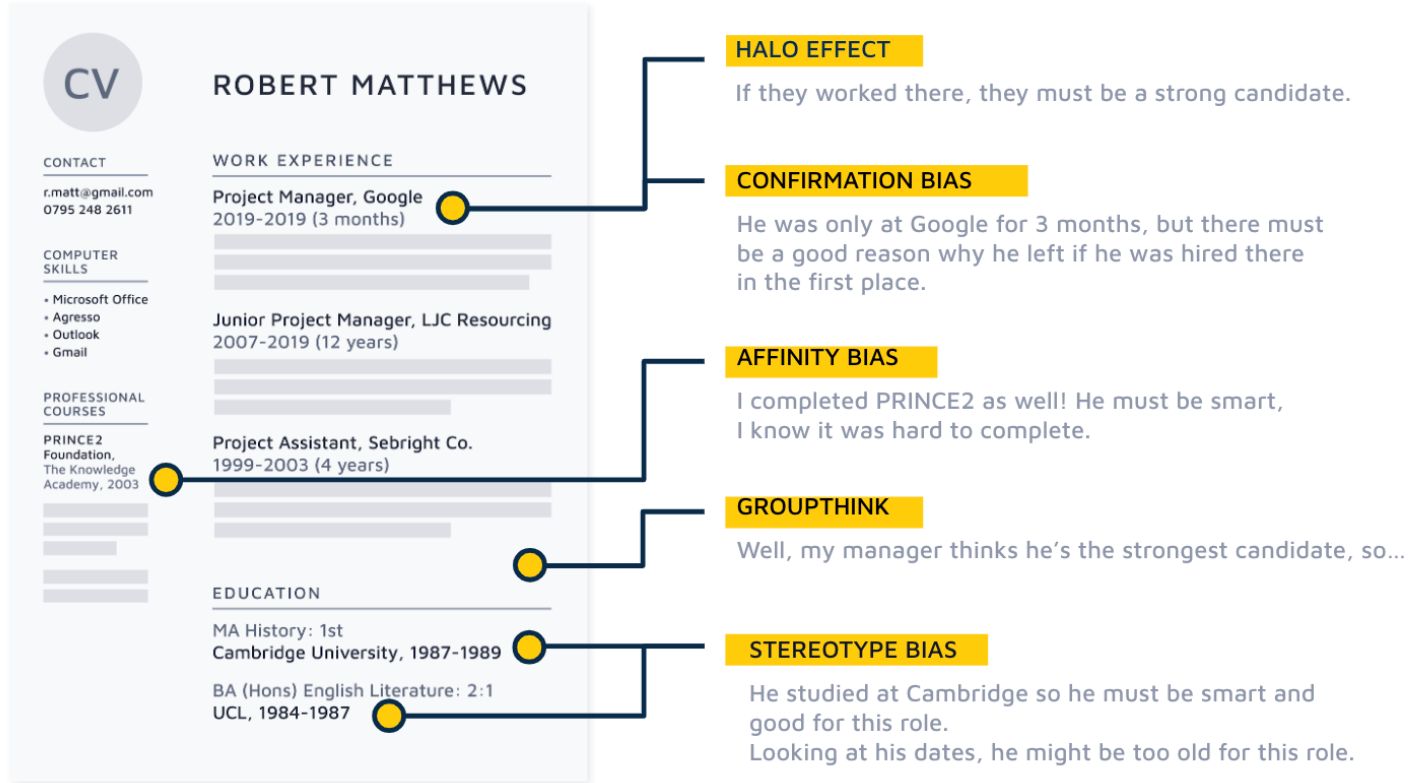
Las herramientas de inteligencia artificial para los sistemas de contratación de las empresas están dejando fuera a millones de candidatos válidos.

6 septiembre, 2021 - 17:29

GUARDAR

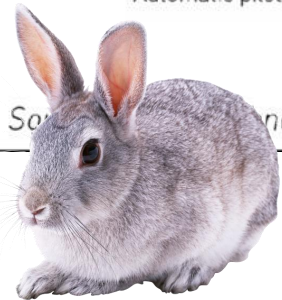
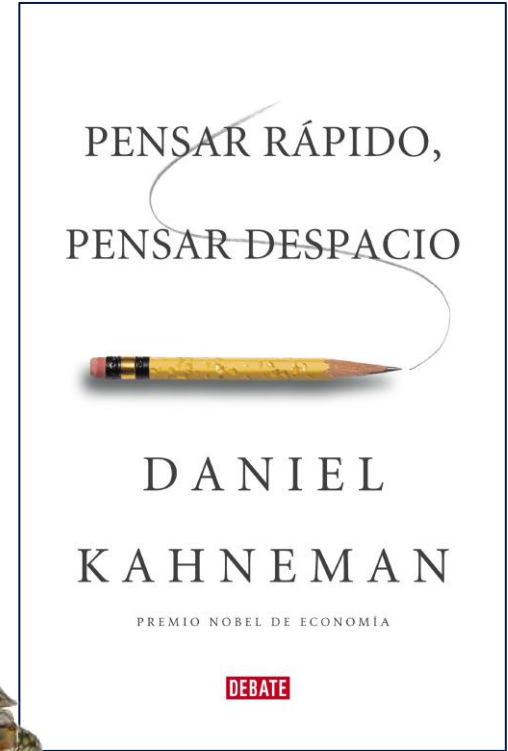
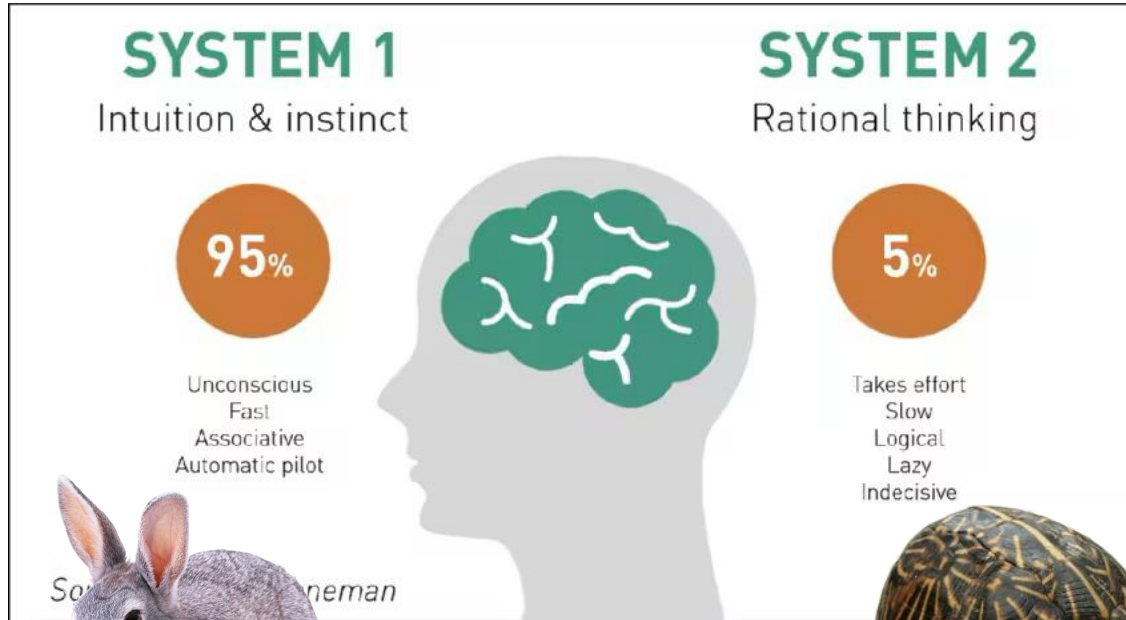


Ejemplos



Source: Applied

¿Por qué se producen los sesgos?



Un ejemplo: “¡Lo necesito para ya!”

No me entiendes, no me cuidas, no te importo, no piensas en mí...



¿Cuál es la necesidad real de esta persona? ¿Qué me está queriendo transmitir, aunque no lo haga de la mejor manera?

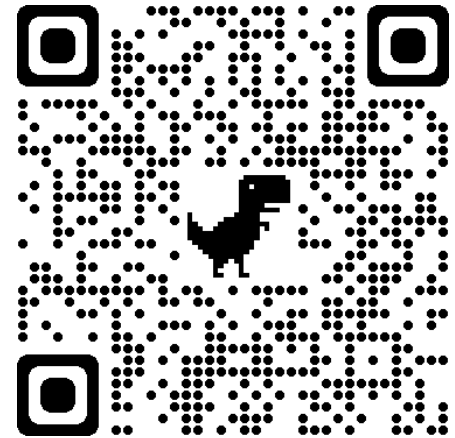


Caso práctico

1. ¿Qué sesgos inconscientes o *asociaciones automáticas* se ven reflejados en este experimento?
2. ¿Qué otros ejemplos similares observamos en nuestro día a día?

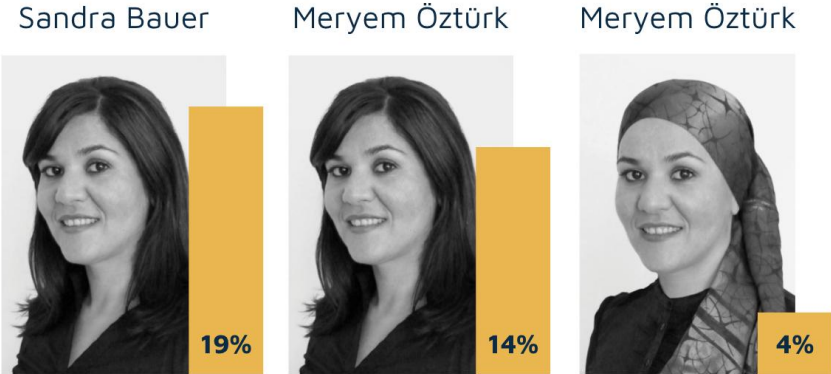
<https://www.youtube.com/watch?v=7nJq6des4jg&themeRefresh=1>

Vídeo



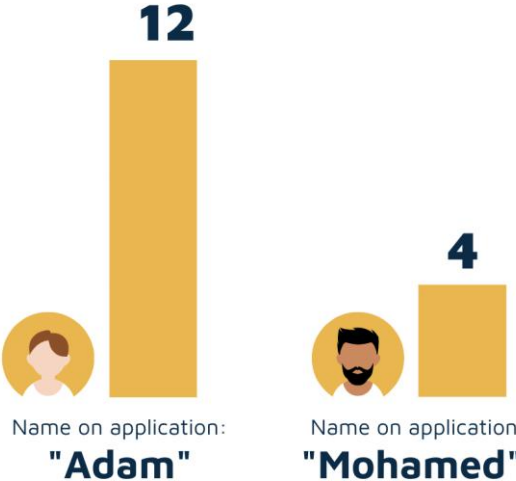
Los sesgos son universales

CALLBACK RATES FOR DIFFERENT CANDIDATES



Source: ftp.iza.org/dp10217.pdf

RESPONSES FROM 100 IDENTICAL APPLICATIONS

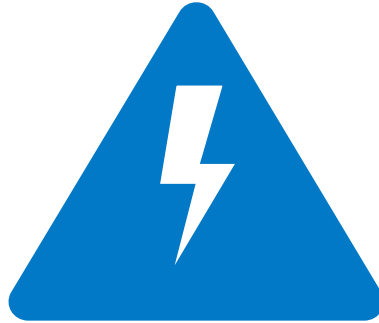


Source: Inside Out UK (2017)

Nuestra vulnerabilidad aumenta en situaciones de...



Fatiga



Estrés o tensión



Multitarea

¿Qué podemos hacer?

La libertad de elegir nuestra respuesta

Entre el estímulo y la respuesta hay un espacio. En ese espacio es nuestro poder de elegir nuestra respuesta. En nuestra respuesta yace nuestro crecimiento y nuestra libertad.

-Viktor E. Frankl



¿Debemos responder?

Si respondo...

... ¿se pondrá a la defensiva y/o acabaremos discutiendo?

... ¿cómo afectará a nuestra relación?

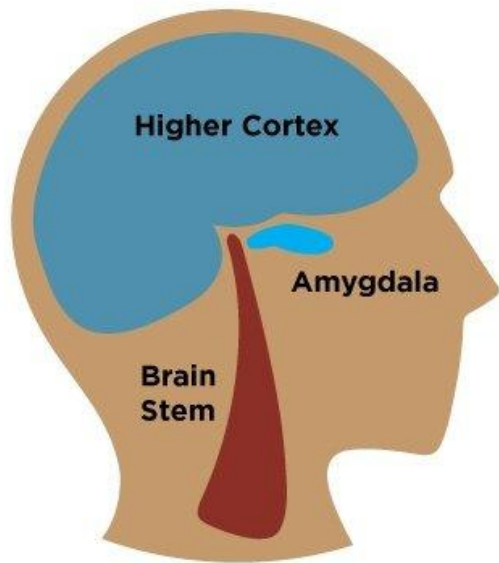
Si no respondo...

... ¿tendré remordimientos por no haber dicho nada?

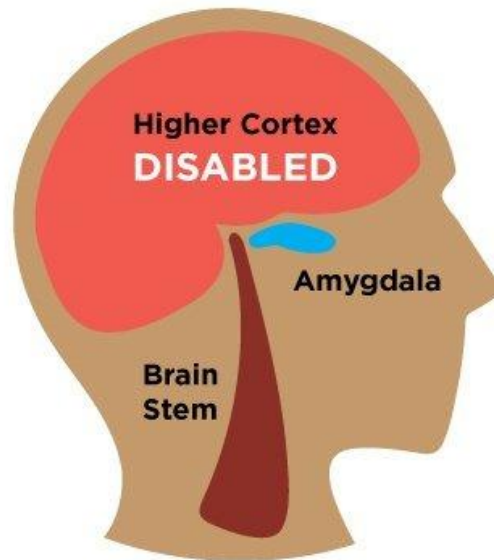
... ¿envía eso el mensaje de que acepto su mensaje o comportamiento?



Si mi liebre está activada, mejor no responder



LOW Emotion
(Calm, Relaxed)

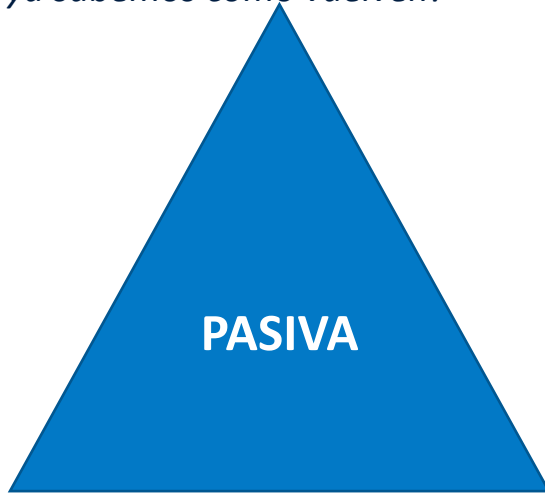


HIGH Emotion
(Anger, Fear, Excitement, Love,
Hate, Disgust, Frustration)

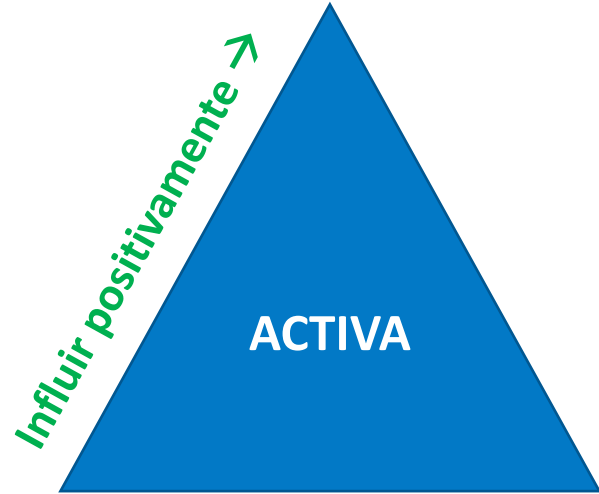
¿Cómo responder?

Dos posibilidades de respuesta

A ver qué tal cuando X se reincorpore de la baja... ¡porque ya sabemos cómo vuelven!



Bueno, no es para tanto...



Ejemplo de respuesta activa frente a pasiva

- *No entiendo por qué tenemos que celebrar el día del Orgullo en el trabajo. Yo soy heterosexual y no veo que nunca celebremos mi día...*
- *A mí me parece que es muy divertido, me gusta.*
- *Yo también pensaba así antes, pero desde que he conocido a otras personas LGBTI+ dentro de la organización entiendo mejor sus dificultades y por qué esa celebración es tan importante.*

Diálogos más constructivos

1. Preguntar más, presuponer menos:

- “¿Podrías aclararme este punto / darme más contexto /etc?”
- “Ayúdame a entender... ¿Qué te hace pensar eso?”

2. Expresar el impacto que tiene sobre ti:

- “Cuando te oigo decir _____ me siento / pienso de esta manera _____.”

3. Separar a la persona del problema:

- “Sé que probablemente no te hayas dado cuenta, pero cuando me pides _____, me siento _____ porque necesito _____.”

4. Pedir sin exigir:

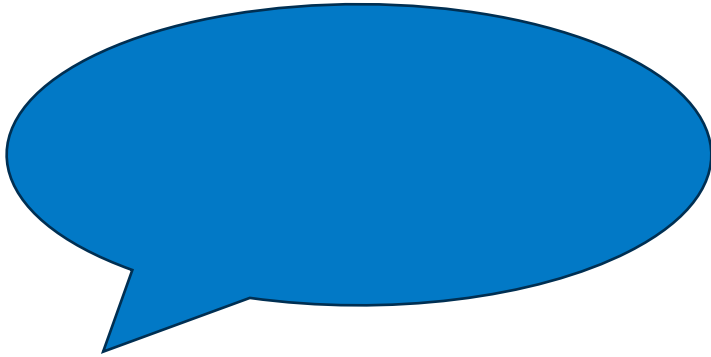
- “¿Sería posible para ti _____?”

5. Ofrecer una alternativa que la otra persona pueda aceptar:

- En lugar de _____, ¿podrías _____?”

Actividad

Escribe un **breve diálogo** para dar respuesta a una situación similar.
¡Recuerda! Debes calmar a las liebres antes de activar a las tortugas 😊



En resumen...

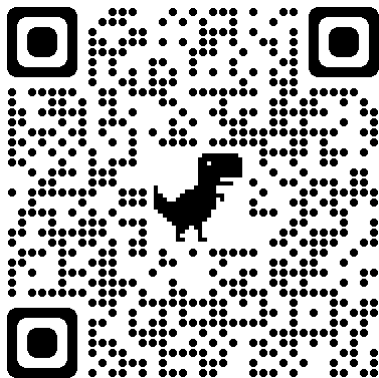
1. Responder con eficacia a los sesgos pasa por preguntarme:
 1. *¿Qué estoy dispuesto/a a hacer con mis reacciones automáticas?*
 2. *Cuando me duele un comentario ¿qué pasos debo seguir para abordar constructivamente la situación?*
 3. *¿Cómo puedo ayudar a otros/as a mi alrededor?*
2. Prestar atención a nuestro monólogo interior: *¿cómo me hablo? ¿qué barreras pongo? ¿escucho para comprender o estoy solamente pensando en lo que voy a decir?*
3. Tener conversaciones en las que nos damos feedback y nos retamos mutuamente es positivo y nos ayuda a avanzar, especialmente en relación a aquellos perfiles o comentarios que más nos cuesta gestionar. Ej. “diálogos a 2” (jóvenes).
4. Las organizaciones son imperfectas. Lo que se espera de nosotros es que seamos una voz activa frente a este tipo de situaciones. La coherencia empieza conmigo.
5. El principio de neutralidad no significa que debemos tener una actitud pasiva frente a los discursos de odio. Necesitamos recuperar nuestro papel como **activistas de los DDHH** frente a la polarización.

Be a salmon, my friend

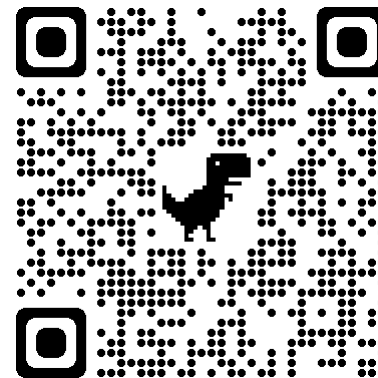


Para saber más

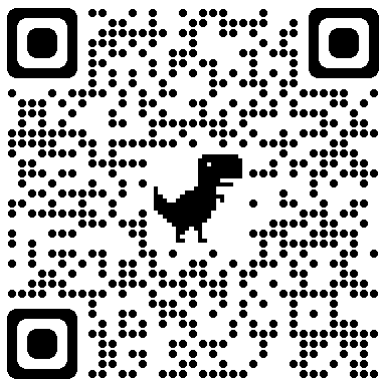
Redes (E. Punset) [Las decisiones son inconscientes](#)



Documental canal Odisea [El cerebro inconsciente](#)



[Test de Asociación Implicita](#) de Harvard (IAT)



Artículo Harvard Business Review [Getting Serious About Diversity](#)



¡Gracias!

LinkedIn



Email: main@sonsolesmorales.com

Tel: 646 076 080