

9

Prácticas de auto auditoría para **Mitigar sesgos inconscientes**





BIENVENIDA Y BIENVENIDO

En este e-book hemos compilado 9 prácticas que puedes accionar a nivel individual para hacer conciencia de tus sesgos inconscientes y mitigarlos.



El impacto de los sesgos inconscientes

En el 2020 un [estudio realizado por Coqual](#), un grupo asesor y de expertos global, encontró los siguientes datos sobre el impacto negativo que tienen los sesgos inconscientes en los lugares de trabajo:

34%

Dijo que retuvo nuevas ideas y soluciones de su organización en los últimos seis meses.

80%

Dijo que no recomiendan su lugar de trabajo para otras personas.

48%

Informó haber buscado otro trabajo en los últimos seis meses.

31%

Dijo que planea dejar su organización dentro de un año.

El impacto económico, en EUA, de los sesgos inconscientes en los lugares de trabajo se proyecta en 64 mil millones anuales. Este costo estimado se basa en el costo de perder y reemplazar a más de 2 millones de trabajadores estadounidenses debido a la injusticia y la discriminación. Esta cantidad no tiene en cuenta los costos legales, cuando las empresas tienen que defenderse o incurrir en sanciones cuando los prejuicios de las y los empleados dar lugar a conductas ilícitas.

¿Cuál sería el costo en México?

Definiciones y distinciones clave

- Los sesgos inconscientes (unconscious bias) son también conocidos como sesgos implícitos (implicit bias).
- Los sesgos inconscientes surgen a partir de asociaciones que hemos hecho a partir del consumo de materiales de entretenimiento (novelas, series, películas), medios de información (radio, televisión, revistas, periódicos, redes sociales) y materiales y entornos educativos (libros de texto, curriculum).
- Los sesgos inconscientes NO son lo mismo que ejercer sexismo, edadismo, clasismo, racismo o capacitismo, los cuales parten de tener acciones deliberadas con el objetivo de dañar a grupos específicos partir de la creencia de que un grupo es inherentemente superior.
- Los sesgos inconscientes son procesos de pensamiento que suceden sin que ni siquiera lo sepas. Son atajos mentales y juicios, con los cuales no necesariamente estás de acuerdo, pero los ejerces. Los sesgos inconscientes son parte del funcionamiento mental ordinario de nuestra mente.



Muchas y muchos de nosotros crecimos viendo a contenido de entretenimiento en el que las personas o personajes gordos no eran protagonistas. Generalmente los personajes con sobrepeso eran torpes, secundarios, no atractivos, malos.

No tenemos una asociación positiva de las personas con sobrepeso.



1

Identifica cuáles son tus sesgos inconscientes



Para ello hay una Prueba de Asociación Implícita (IAT por sus siglas en inglés) disponible en línea de manera gratuita (en inglés).

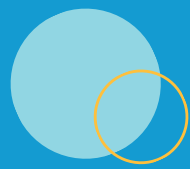
Esta prueba fue desarrollada por "Project Implicit" una organización sin fines de lucro, en colaboración con investigadoras e investigadores internacionales interesados en la cognición social implícita.

La misión de Project Implicit es educar al público sobre los sesgos inconscientes y proporcionar un "laboratorio virtual" para recopilar datos en Internet y producir investigaciones de alto impacto sobre sesgos y desigualdades. Puedes acceder a la prueba [aquí](#).

Te recomendamos que hagas la prueba al menos para las categorías de: *peso, edad, sexualidad, transgénero, tonos de piel y discapacidades*.

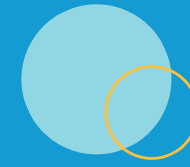


Glosario



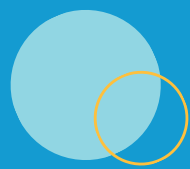
Sesgo de afinidad

Cuando personas gravitan hacia otras personas que parecen similares a ellas.



Meta sesgo

Cuando no somos conscientes de los propios sesgos cognitivos que influyen en las decisiones que tomamos. Incluso podemos creer que somos 'menos parciales' que quienes nos rodean.



Sesgo de confirmación

La tendencia a interpretar nueva evidencia como confirmación de las propias creencias o teorías existentes.



2

Haz una auditoría de tus redes sociales



Para este ejercicio necesitarás descargar este [pdf](#). La versión original es de American for the Arts y lo hemos adaptado para esta actividad.

Al centro del diagrama hay un círculo que dice “**poder**”. Si este diagrama fuera un pastel verán que el diagrama está dividido en 12 “rebanadas”. Cada rebanada tiene un nombre-categoría, la cual está indicada en el círculo más alejado del centro. Verás afiliación religiosa, nivel educativo, condición de capacidad, etc.

Marca aquellas categorías en las que caes en tu contexto local.

Por ejemplo, yo soy una mujer heterosexual, con una maestría, estudié en universidad privada y soy ciudadana mexicana. Por lo tanto colorearía la categoría de heterosexual, en nivel educativo colorearía posgrado y en tipo de educación colorearía formal privada. Haz esto con las 12 categorías.



Instrucciones de cómo hacer la auditoría en WhatsApp

Abre tu WhatsApp. ¡Ojo, no contesten mensajes ni te distraigas!



Identifica las últimas 10 conversaciones que tuviste. No cuentan familiares, ni grupos de WhatsApp, ni comerciantes (alfombras, comidas, etc).



Una vez que hayan identificado esas últimas 10 conversaciones, haz el mismo ejercicio de la ruleta pero ahora pensando en esas 10 personas.



Marca en la misma ruleta las categorías de esas personas con puntitos o asteriscos.

¿Cómo te fue? ¿Cuál de los siguientes escenario de estos te tocó?

- Las personas con las que interactúo son muy parecidas a mí.
- Las personas con las que interactúo son sumamente diferentes a mí.

A partir de este ejercicio puedes ponderar el sesgo de afinidad presente en ti.



Instrucciones de como hacer la auditoría en LinkedIn

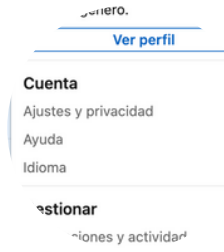
Para evaluar si tiendes a tener más contactos de hombres o mujeres en tu red profesional, puedes descargar la base de datos de tu red de la siguiente forma:



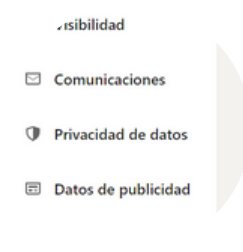
1. Inicia sesión en LinkedIn



2. Ve a tu perfil (yo)



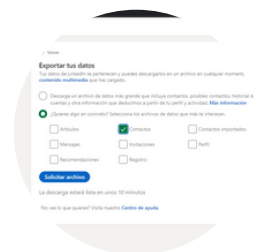
3. Da click en Ajustes y privacidad



4. Da click en Privacidad de datos



5. Da click en Obtener una copia de tus datos



6. Habilita la opción que dice ¿Quieres algo en concreto? *Selecciona la opción contactos*



7. Llegará a tu correo vinculado a LinkedIn la base de datos, titulado "¡Tu archivo de datos de LinkedIn está listo!" (toma varios minutos)



8. Da el enlace que llegó a tu correo, te mandará a LinkedIn y ahí podrás descargar el documento.

Maniobra, genera filtros que te permitan identificar a hombres y mujeres en tu red o incluso a los puestos con los que tienes más conexiones. Saca tus propias conclusiones sobre la homogeneidad o heterogeneidad de tu red.



Sabías que en EUA hicieron un experimento social que identificó que las personas le contestan más rápido los emails de personas con nombres de hombres blancos.

Los sesgos inconscientes determinan a quienes decidimos ayudar y a quienes no.



3

Ten una o un compañero que te apoye en el proceso de consciencia de tus sesgos

Lo ideal es que sea alguien con quien te sientas con la seguridad de ser vulnerable. Recomendamos que ambas partes se sientan cómodas haciendo observaciones. A continuación te presentamos 6 aspectos donde pueden ponerse de manifiesto tus sesgos inconscientes. Tú compañera(o) puede ayudarte a identificar tus sesgos en estos 6 aspectos:



Tiempo

¿Dedicas más tiempo a escuchar o dejar hablar a ciertos grupos y no a otros?



Interrupciones

Interrumpes con mayor frecuencia a ciertos grupos que a otros. Por ejemplo puede ser que les quites la palabra o incluso cambies el tema de conversación.



Cancelar

¿Hay grupos de personas a las que ignoras o si están presentes "no las notas"?



Conversaciones

¿Qué temas priorizas al hablar con cada grupo? Por ejemplo, con algunos grupos de colegas es probable que priorices hablar de la familia y con otros de actividades de recreación.



Términos

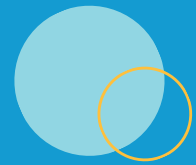
¿Qué términos utilizas para referirte a ciertos grupos? Hemos notado que a las colegas mujeres se les llama como "muchachas" o "chicas" o incluso "niñas". Mientras que a otros grupos se les refiere como "ingenieros", "licenciados".



Redes sociales

¿Qué dice tu huella digital sobre tus sesgos? ¿A quienes sigues? A quienes no?





Una de nuestras colaboradoras al hacer la Prueba de Asociación Implícita y se percató que tenía un sesgo ante las personas con sobrepeso. A partir de ese momento el sesgo pasó de ser inconsciente a ser consciente, lo cual le permitió identificar que su sesgo se expresaba de las siguientes maneras:

- Las interrumpía con mayor frecuencia.
- Cuando las veía en redes sociales nunca se detenía a ver sus posts.
- Las percibía como menos profesionales.

Este tipo de hallazgos pueden ser muy dolorosos, pero son indispensables para ejercer acciones correctivas. A partir de entonces ella hace lo siguiente:

- Deliberadamente busca tener conversaciones más largas, en las que escucha atentamente y tengan ellas el uso principal de la voz.
- Cuando ve sus publicaciones en redes sociales se detiene conscientemente a leerlas y/o escucharlas.
- Indaga sobre su trayectoria profesional y habla de ellas en términos que resalten su experiencia y conocimiento.



4

Usa herramientas digitales

para identificar tus sesgos inconscientes y para ejercer acciones correctivas que los mitiguen o erradiquen.

Aquí te dejamos un par:



Time To Talk

Identificar a qué grupos les
permities mayor uso de la voz y a
cuáles no.

Identificar a qué grupos
interrumpes con mayor
frecuencia.



Antibias

Es una extensión para
exploradores que permite a las y
los reclutadores minimicen el
efecto de la raza y el género en las
decisiones de contratación.



5

Incorpora prácticas contemplativas



A menor concentración y menor energía más acciones permeadas por sesgos inconscientes.

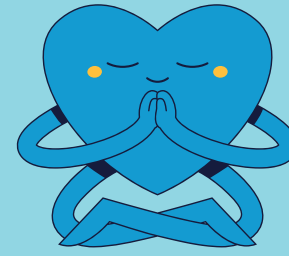
Hacer las actividades cotidianas de manera pausada y consciente nos ayuda a hacer un "check in" sobre nuestros sesgos, poniendo atención a nuestras reacciones corporales, comportamientos y narrativas mentales. Tener prácticas para mitigar el impacto de nuestros sesgos.





Medita con atención a la respiración antes de una reunión. [Aquí](#) encontrarás una meditación de 2mins.

Contemplar tu respiración te permite calmar tu mente, mejorar tu concentración, identificar tus narrativas internas y volver a centrarte.



Haz escaneos corporales entre tus actividades laborales. [Aquí](#) encontrarás una meditación de 4mins.

Esta meditación mejora tu conocimiento del cuerpo, te permite identificar rápidamente tensión o incomodidad.

Puedes incorporla a tu rutina de autoconcimimiento, para identificar cuando estés reaccionando de forma inconsciente ante un sesgo.



Haz meditaciones interoceptivas. [Aquí](#) encontrarás una de 7mins.

Este tipo de meditaciones te permiten ganar conciencia interoceptiva, lo que te permite identificar señales internas del cuerpo, reconocer y regular las emociones y favorecer la empatía, a la vez que fortalece el autocontrol en tus comportamientos y conductas.



6

Elige espacios laborales donde tu bienestar integral sea priorizado y se respeten:

- Horarios de descanso
- Horarios de comida

Recuerda que cuidar de ti es cuidar a otras personas también.



Cuando estas cansada(o) actuaras en automatico, lo que quiere decir que hay más probabilidades de que tus sesgos salgan a flote y tomes decisiones o acciones a partir de ellos.

Recuerda que los sesgos inconscientes son atajos mentales y juicios, con los cuales no necesariamente estás de acuerdo, pero los ejerces.

¿Sabías que hubo un estudio que identificó que las y los jueces dictaban sentencias más blandas si acababan de comer y dictaban sentencias más duras conforme pasaba más tiempo desde su último consumo de alimento?

Entérate [aquí](#)



7

Busca activamente contraestereotipos



Busca contraestereotipos o ejemplos que contradigan imaginarios colectivos.

Ejemplo: No hay peor enemiga de una mujer que otra mujer.

Para hacerlo deberás tener más exposición con grupos con los que generalmente no interactúas.

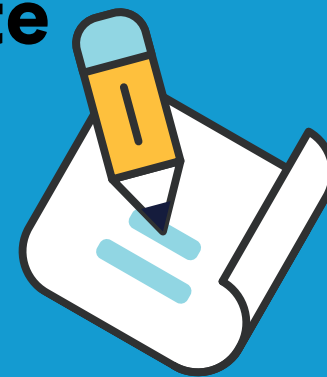


Haz este test de "Bridging differences" para conocer la apertura que tienes de conocer personas diferentes a ti.



8

Busca activamente contranarrativas



Cuando hagas consciencia de que tienes pensamientos o frases "automáticas" que realmente no reflejan la realidad o incluso no reflejan lo que piensas. Apuntalas en algún lugar y de manera consciente busca ejemplos que te ayuden a generar una contranarrativa ante esas frases o pensamientos automáticos.

Por ejemplo, tal vez en una plática dijiste que las mujeres que son madres no son tan productivas o una vez que tienen hijos(as) disminuyen su desempeño. Estos son los pasos que tendrías que hacer para encontrar una contranarrativa a ese pensamiento automatico:

1. Toma consciencia del pensamiento o comentario que hiciste en automático.
2. Escríbelo en algún lugar (libreta, post it, app de notas, etc).
3. Busca una experiencia de primera mano que hayas tenido con mujeres. madres que no han dismuido su productividad ni su desempeño.
4. Apuntala a lado de tu pensamiento o comentario automático.



9

Busca y forma comunidad



El proceso de conciencia de nuestros sesgos puede ser abrumador y en ocasiones puede ser una experiencia solitaria. No tienes que llevar a cabo este proceso solo por tu cuenta, puedes encontrar comunidades que estén en el mismo proceso de reflexión.



Sabías qué...



Para disminuir la brecha de hombres y mujeres en las orquestas se hicieron audiciones "ciegas". Es decir, quienes elegían no sabían quienes estaban del otro lado. Esta medida de audiciones ciegas NO cambio el número de mujeres contratadas. Después de evaluar la poca efectividad de esta medida se percataron que la audición ciega no estaba mitigando los sesgos de las y los jueces porque a pesar de no poder oír, si podían oír cuando la persona que audicionaba era hombre o mujer, por el sonido de tacones. Adicional a la audición ciega, le pedían a las y los músicos que entraran al escenario descalzos. Esto redujo la abrumadora mayoría de contratación de hombres.

Entérate más [aquí](#)



A partir del caso de la orquesta y los sesgos inconscientes: Piensa en algo similar que esté pasando en tu entorno laboral.

- ¿Qué brechas existen en la atracción, selección y promoción de talento?
- ¿Qué harías para mitigar el impacto de los sesgos inconscientes?
- ¿Cómo podrías mitigarlos?
- ¿Quiénes deberían estar involucrados?

¿Cómo más se pueden ver los sesgos inconscientes manifestados en brechas?

El 48% y 47%

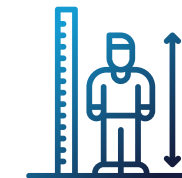
De las mujeres afroamericanas y de las mujeres latinas informan que las confunden con personal administrativo o de limpieza.



Los CVs con nombres afroamericanos, asiáticos e hispanos tienen menos probabilidades de recibir llamadas para entrevistas.

Menos del 15%

De los hombres estadounidenses miden más de 1.82m de altura. Sin embargo, el 60% de los directores ejecutivos corporativos tienen al menos esta estatura.



Cuanto más alto es un hombre, más probable es que gane más que un hombre más bajo.

Estos son datos de Estados Unidos, en donde hay un esfuerzo muy considerable para generar información sobre brechas. ¿Qué podrían hacer al interior de tu lugar de trabajo para generar este tipo de información?





Si llegaste hasta el final de este e-book y realizaste todas las prácticas:

¡Felicidades por llevar a cabo esta auto auditoría!

Lo que hiciste es mucho valor ya que:

- ✓ Evaluaste tus vínculos y asociaciones con grupos y personas.
- ✓ Identificaste tus sesgos inconscientes.
- ✓ Identificaste las conductas que llevas a cabo conductas que pueden hacer sentir bienvenidos o no bienvenidos a ciertos grupos.
- ✓ Identificaste tus buenas prácticas (lo que ya haces bien) para mitigar tus sesgos inconscientes.
- ✓ Tienes identificadas prácticas que puedes hacer para mitigar sus sesgos inconscientes.

En resumen: tienes un diagnóstico de tu situación actual y un rumbo hacia donde deseas avanzar.

¡Felicidades!



En Olascoaga® nuestra misión es que los liderazgos de mujeres crezcan, se mantengan y fortalezcan.

¿Te gusto este ebook e implementarás algunos de los ejercicios?
Escríbenos, podemos apoyarte con más ideas.

¡Reserva una cita de 30 minutos aquí!

¿Posteaste tus reflexiones?

¡Etiquétanos! @Olascoaga.mx en todas las redes sociales



CONTACTO



contacto@olascoaga.mx



[olascoagamx](https://www.linkedin.com/company/olascoagamx)



[Reserva cita aquí](#)



Olascoaga.mx