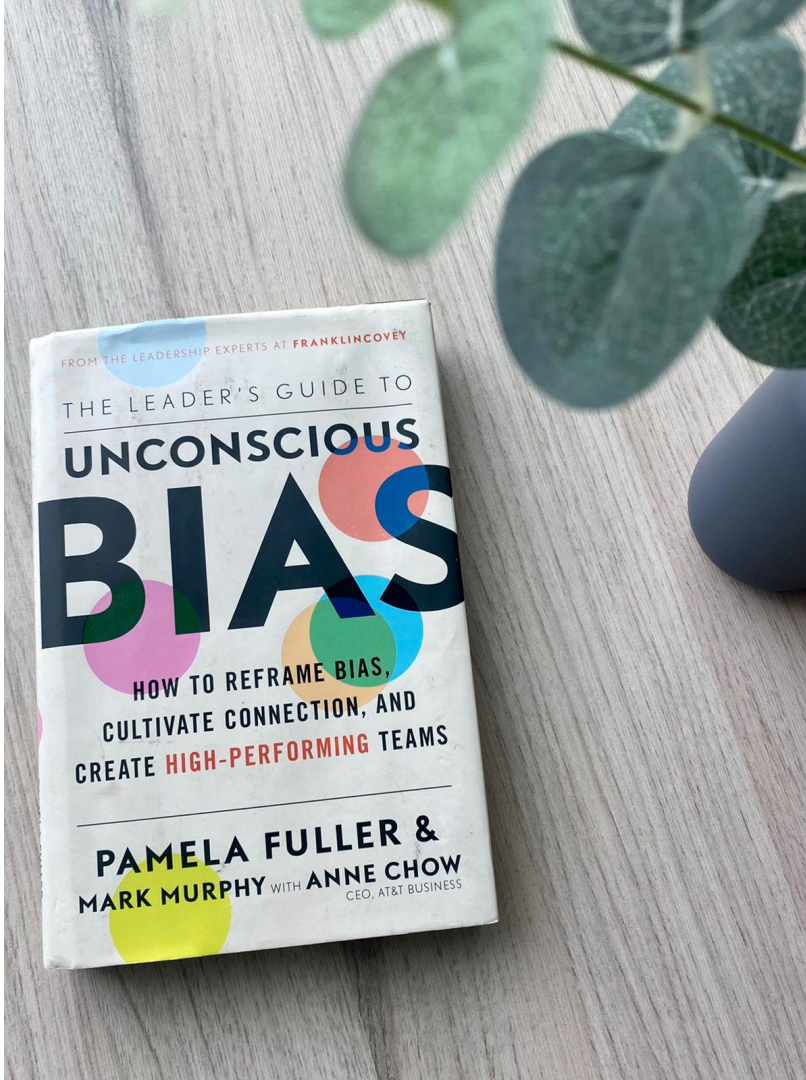
Insights

The leader's Guide to Unconscious Bias

Autores: Pamela Fuller, Mark Murphy, Anne Chow.
Publicado: noviembre 2020
Editorial: Simon & Schuster

1. Sesgos y toma de decisiones
2. Conexión auténtica
3. Coraje
4. En toda la vida del talento

The leader's Guide to Unconscious Bias



1. Los sesgos inconscientes afectan el performance del equipo

- Todas las personas tenemos sesgos. Utilizamos atajos para procesar cosas y eventos en categorías para que no tengamos que analizar cada información.

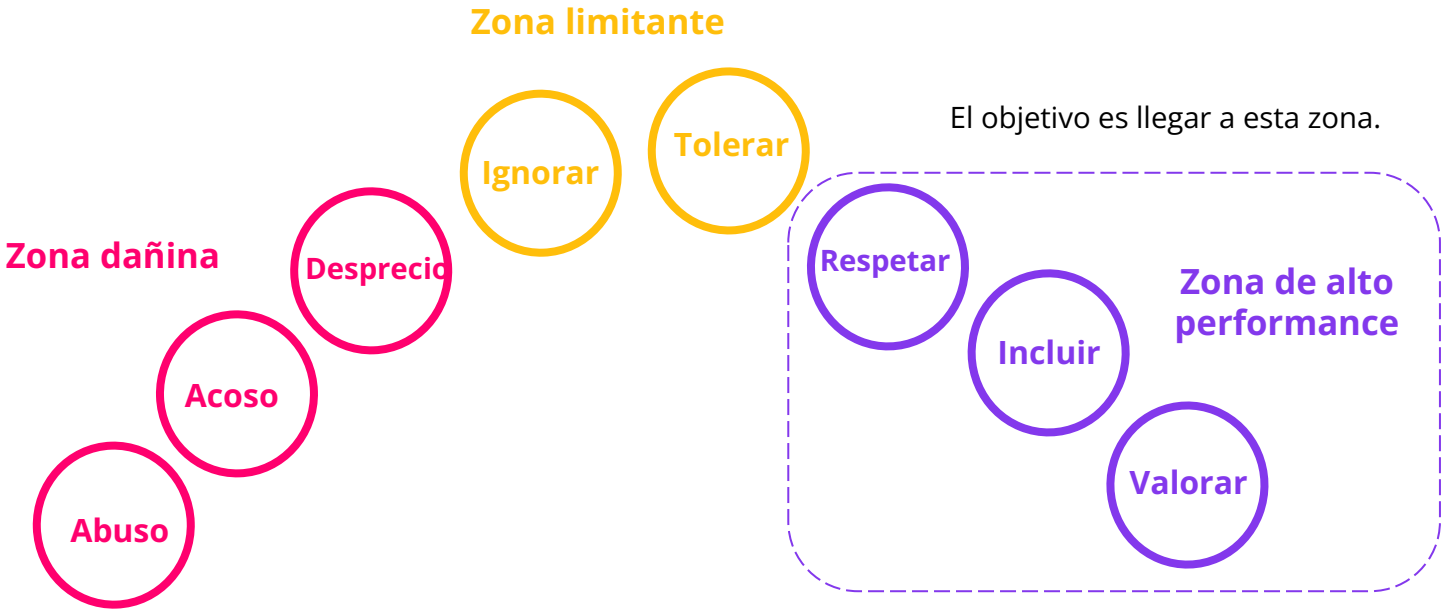
- Nuestros sesgos pueden hacer que se tomen decisiones injustas afectando la vida de las personas en nuestro equipo.

Los sesgos llegan a ser negativos cuando se toman decisiones sobre las personas en base a **suposiciones y creencias falsas.**

Por ejemplo en procesos de contratación.

Modelo de rendimiento

Puede afectar el recorrido profesional y rendimiento de la persona.



The leader's Guide to Unconscious Bias

brü

Estrategia para tomar decisiones más conscientes

Algunas prácticas de atención

01

Conocer nuestra propia identidad, entender trampas de estereotipos. Nuestras fuentes, creencias, educación, contexto, etc.

02

Mindfulness
Meditación o alguna actividad que libere estrés.

El objetivo es tener momentos para interrumpir nuestros monólogos internos y **prestar más atención a las personas y eventos que nos rodean.**

2. Cultivar la conexión auténtica

- Fomentar el sentido de pertenencia en la organización a pesar de nuestras diferencias.
- Con empatía, conexión interpersonal, y con curiosidad, aproximación intelectual. Hacer las preguntas adecuadas, entender contextos.
- Apreciar perspectivas para tener más **información sobre comportamientos.**

Por ejemplo: Indagar por qué una persona que siempre llegaba puntual, de pronto llega tarde. Puede tener un tema personal en la que podemos tomar nuevas medidas o soluciones.

brü

3. La decisión del coraje

El coraje no sólo implica un acto temerario y audaz sino puede ser tranquilo y cuidadoso.

01
Identifica

Examina tu proceso de decisión y analiza si algún sesgo está siendo considerado. **Coraje para identificar nuestros sesgos.**

02
Se aliad@

Fomentar la inclusión de personas de grupos no presentados o marginados, desde las conferencias internas hasta nuestros equipos del día a día. **Coraje para ser aliad@**

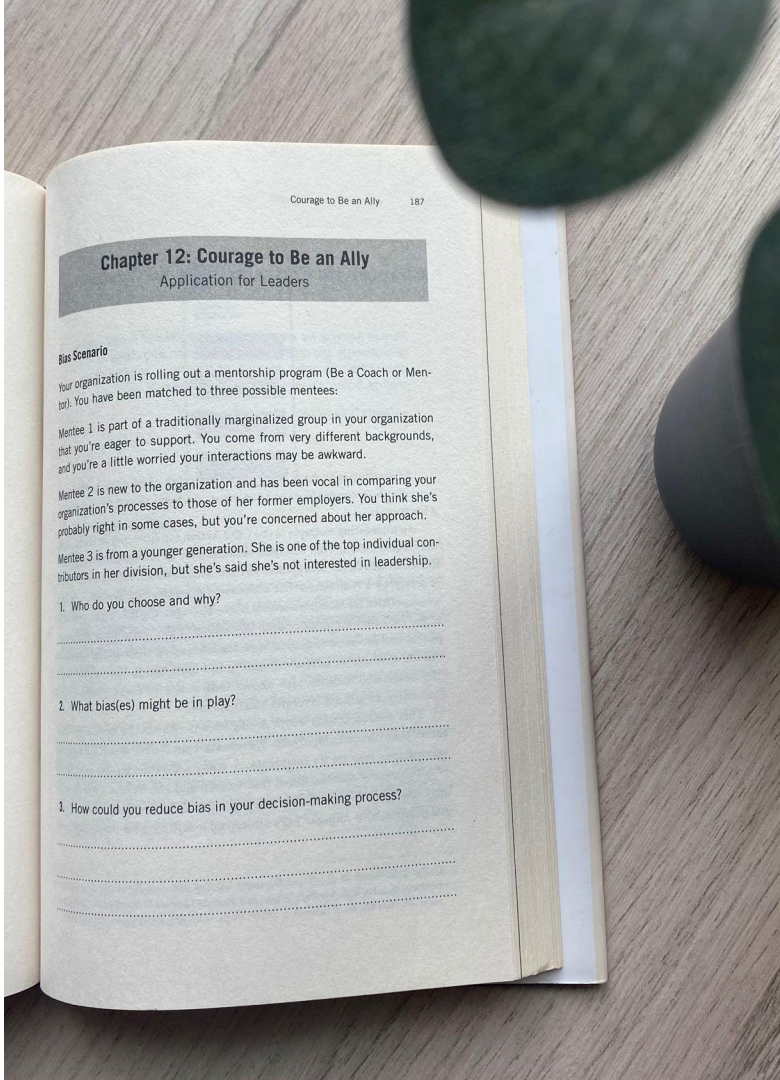
03
Activismo

Hacer bulla de esta lucha. Aunque pueda ser muchas veces desalentador puedes unirte a grupos de misión como CEO Action for Diversity and Inclusion. **Coraje para ser activista.**

Si eres tú has recibido algún sesgo, reconoce el daño

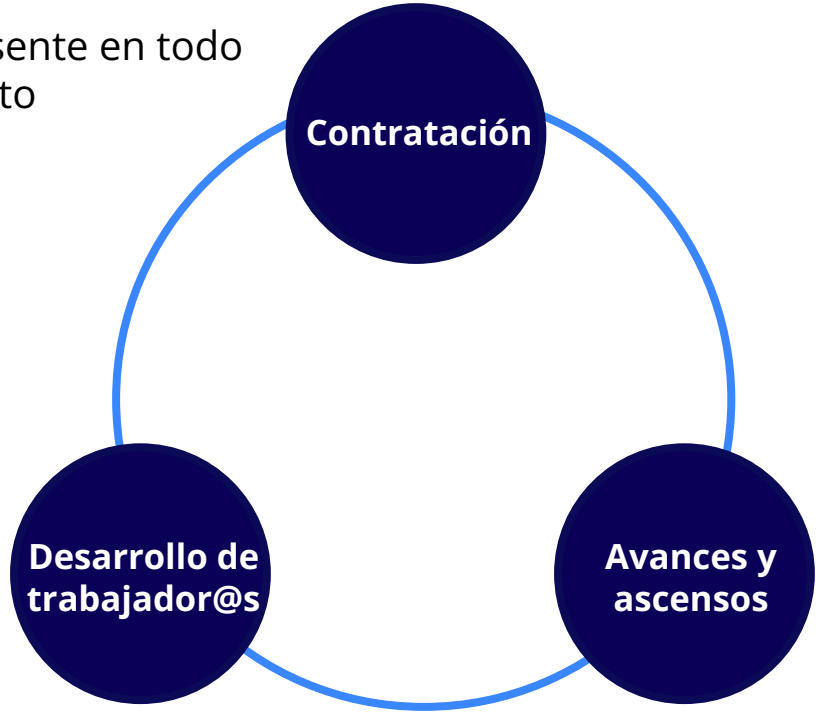
Para lidiar con el estrés y dolor emocional, exprésalo, escribe o haz un ejercicio físico o meditación. Incluso puedes ser parte de una red de apoyo a modo de confidencia que **ofrezcan ideas positivas a pesar de la experiencia negativa.**

The leader's Guide to Unconscious Bias



4. Visión del ciclo de vida del talento

Los sesgos están presente en todo ciclo de vida del talento



Aborda el sesgo en el ciclo de vida del talento

Contratación

- Alianzas con instituciones que trabajan con diversos grupos poblaciones para invitar a grupos subrepresentados.
- Reemplazar entrevistas individuales por comités con experiencia y capacitación en sesgos.
- Obtenga más información sobre candidatos. Complementar examinando muestras del trabajo anterior o haciendo que hagan una tarea de momento. Evitar el “fit” cultural y especificar funcionalidad.

Aborda el sesgo en el ciclo de vida del talento

Desarrollo de trabajador@s

- Onboarding. Proporcionar guías y acompañamiento formal e informal para mostrarles más de la cultura de la organización durante sus primeras semanas. Ejem: Actividades y programas de “big buddy”.

- Supervisar y medir el compromiso a lo largo del ciclo del talento, utilizando marcadores de rendimiento, encuestas sobre actitudes de empleados y conversaciones honestas para medir su sentido de pertenencia en la organización.

Aborda el sesgo en el ciclo de vida del talento

Avance y ascensos

- Gestionar el rendimiento durante todo el año, estableciendo expectativas en común, buscando comentarios consistentes e identificando oportunidades de entrenamiento.
- Si no te conectas regularmente con tu equipo en términos de rendimiento, es más probable que caigas en pensamiento sesgado.
- Asumir el compromiso del desarrollo de su equipo diverso.

Promover un liderazgo inclusivo, sin sesgos, no es un trabajo para una sola persona o división. Debido a que el talento es un activo de la organización, requiere una diversidad de perspectivas y compromiso de cada persona líder.

www.bru.la

Síguenos en Linkedin
linkedin.com/company/bru-la