

SESGOS INCONSCIENTES DE GÉNERO

E- Book- Formadores y Formadoras



TABLA DE CONTENIDO

01	Bienvenida	18	Tipos de sesgos inconscientes
02	Historia de los actores	22	Pausa activa
05	Puntos de cuidado	23	Dinámica
08	¿Quién es Cimara Segura?	31	Recursos recomendados
10	Historia	33	Repaso
13	Encuadre conceptual	35	Glosario
15	Cómo evitar los sesgos de género	37	Agradecimientos
17	Diferencia entre sesgos y estereotipos	40	Referencias



Bienvenida

Este E-book es un recurso metodológico para los facilitadores y las facilitadoras del proyecto CIMA el cual permitirá tener de primera mano las memorias de los temas aprendidos en los webinars, pretendiendo así, que puedan acceder al conocimiento de manera asincrónica. En esta guía pueden encontrar técnicas, herramientas y tips sobre cómo abordar el tema.

¡Permítete disfrutarlo!

- *Saludo y presentación del facilitador o la facilitadora:* hacer una breve presentación donde incluya su nombre, profesión, a qué se dedica y qué es lo que más disfruta hacer.
- *Presentación de las participantes:* deberá indicar a las participantes del encuentro que realicen una breve presentación donde incluyan (nombre, edad, qué es lo que más disfruta hacer). Disponer de 3 a 5 minutos por participante.

A continuación, se dará a conocer la historia de las dos entidades encargadas de realizar estos encuentros.



Historia de actores

Tiempo estimado: 5 minutos.

Cubo Social

Cubo Social es una consultoría social que tiene como principal propósito medir y potenciar el impacto de organizaciones latinoamericanas. Trabajamos en sinergia para diseñar, construir y operar modelos, métodos y herramientas que permitan a cada organización alcanzar su pleno potencial de impacto.

Sus principales servicios son:

- Evaluación del impacto social de programas y proyectos.
- Promoción de tendencias sociales como salud mental y diversidad e inclusión empresarial.
- Fortalecimiento de los emprendedores (individuo).
- Fortalecimiento del emprendimiento (organización).



¡Junt@s somos más fuertes!



03

The Trust for the Américas

The Trust for the Américas es una Organización sin fines de lucro afiliada a la Organización de Estados Americanos (OEA) cuya misión es promover alianzas para la inclusión económica y social en las Américas. Establecida en 1997, The Trust fue creado para la participación del sector público, el sector privado y las iniciativas de la sociedad civil en el desarrollo social y económico en América Latina y el Caribe.

Las iniciativas de la organización mejoran el acceso de las comunidades a oportunidades económicas, mejor seguridad ciudadana y oportunidades para la expresión democrática y la gobernabilidad. The Trust for the Américas ofrece a las organizaciones locales asociadas, instrumentos de capacitación, servicios, productos y asistencia técnica para servir mejor a las comunidades vulnerables de la región.

Después de conocer la historia de Cubo Social y de The Trust for the Américas, es importante que leer el siguiente punto de cuidado al momento de presentar el tema principal.

04

Puntos de cuidado al momento de hablar o presentar el tema

- Lenguaje no asertivo
- Evitar exponer juicios de valor
- Calificar sentimientos como apropiados o inapropiados.

Ahora, se abordará el tema principal desde un encuadre conceptual, comencemos por conocer a Cimara y seguimos con unas preguntas a las participantes para saber qué conocimientos tienen del tema.





07

Pero antes, conozcamos ¿quién es Cimara Segura?

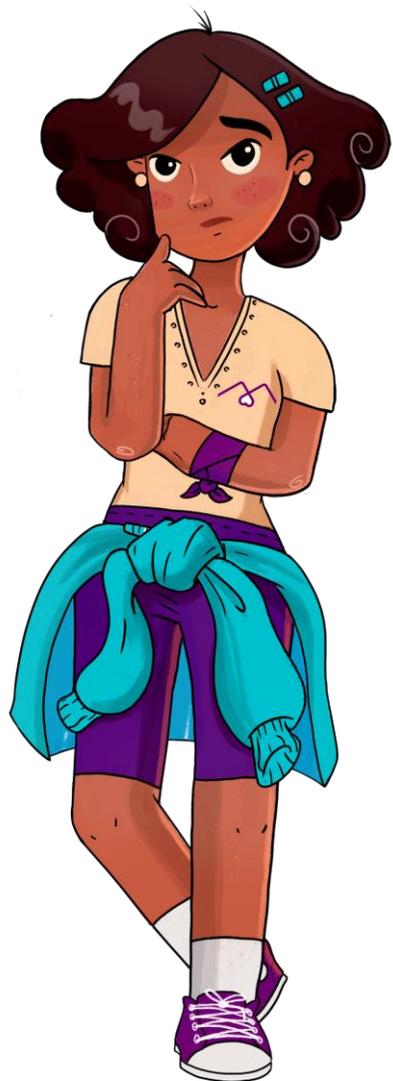
Cimara Segura es una mujer mexicana, se reconoce así misma como perseverante y fuerte, ha desempeñado posiciones de liderazgo a lo largo de su trayectoria comunitaria y académica, es por esto, que quiere utilizar su habilidad social para ser un referente de cuidado, confianza y gestión con otras mujeres que lo necesiten. Su pañoleta es sinónimo de lucha y su chamarra es una capa de heroína para acompañar la lucha de otras mujeres.

08



Historia

Indexmoda es una empresa dedicada a la industria de la moda y venta de diseños exclusivos, consolidados en varios Estados de México, donde su crecimiento ha llevado que Indexmoda se expanda de manera internacional, requiriendo abrir nuevos puestos para liderar la expansión del mercado, entre esos se solicitaba un perfil economista para el cargo de Director/a de Operaciones que llevaría el control de los nuevos puntos de ventas internacionales que se abrirían pronto. Luego del proceso de selección, se encuentran dos personas muy opcionados para el cargo, Carlos y Laura, ambos con una larga trayectoria profesional y estudios complementarios que aportarían al cargo mucho valor. El presidente de la compañía, acompañó el proceso y se inclinaba por Carlos, puesto que creía que los hombres tenían mayor liderazgo, justo lo que necesitaba el nuevo puesto. No obstante, los resultados de las pruebas técnicas arrojan a Laura con mayores competencias y habilidades que se adaptan a Indexmoda, lo que genera un descontento en el presidente de la compañía. Laura inicia labores y sus superiores, consideran que será un reto demasiado grande para ella asumirlo. No obstante, en las primeras reuniones las propuestas que lleva Laura son muy viables, consolidadas y completas que logran descrestar a sus superiores, al mes los resultados son óptimos en términos de crecimiento de la expansión; el presidente de la compañía al notar las competencias no duda en acercarse a Laura, ofrecerle una disculpa por dudar de sus capacidades solo por ser mujer y felicitarla por la gran labor ha desempeñado en tan poco tiempo.



Ronda de preguntas:

Tiempo estimado: 8 minutos.

Preguntar a las participantes:

- ¿Qué creen que son los sesgos inconscientes?
- ¿Qué sesgos de género suelen tener?
- ¿Por qué deberíamos trabajar en identificar los sesgos inconscientes?

Recupera las respuestas en una pizarra, papel, o en un dispositivo digital y las presenta al grupo.

Las participantes debaten sobre esas respuestas.

Dar las gracias por la participación a esa actividad inicial.

Recupera una o dos de las respuestas más acertadas y continua con el encuadre conceptual donde de forma clara se abordará el tema principal de la sesión.

Encuadre conceptual

Tiempo estimado: 20 minutos.

Los sesgos inconscientes son suposiciones, creencias o actitudes adquiridas que tenemos, pero no necesariamente somos conscientes de ello, es un pensamiento que no viene desde una postura racional; si bien los sesgos son una parte normal de la función cerebral humana, a menudo pueden reforzar ciertos estereotipos. Ahora bien, cuando hablamos de esos sesgos inconscientes de género se comprende cuando favorece a un género sobre otro, también se le conoce como sexismo. Este sesgo tiene lugar cuando alguien asocia inconscientemente ciertos estereotipos con diferentes géneros afectando prácticas como las de contratación y la dinámica de las relaciones dentro de una empresa.

Un ejemplo de este sesgo durante la contratación es si el panel de contrataciones favorece a los candidatos varones por sobre las mujeres a pesar de que tienen habilidades y experiencias laboral similar; así como la brecha salarial de género donde el salario promedio de un hombre es aproximadamente un 18% más alto que el de las mujeres. El sesgo de género puede reducir las oportunidades laborales y de desarrollo profesional para ciertas poblaciones.



Específicamente, los sesgos inconscientes de género afectan a las mujeres profundamente en el mercado laboral, pues llevan a situaciones tipo “las mujeres deben estar en la casa y permanecer en ella”, creando presiones sociales para que estas no ingresen al mercado laboral y perpetuando el imaginario y sesgo de que está bien que no lo estén. Otro ejemplo de un sesgo inconsciente en género es cuando en un equipo deciden quién debe viajar a presentar un proyecto, y descartan a una mujer porque “¿quién se va a quedar cuidado a los niños?”, haciendo que la participación y disposición a aumentar experiencia y tener protagonismo no sea una decisión propia de la mujer, sino una decisión tomada por alguien más y sus sesgos.

Cómo evitar sesgos de género

Tiempo estimado: 10 minutos.

Seamos más conscientes de lo inconscientes que somos con nuestros sesgos. Y para esto les propongo las siguientes acciones para darnos cuenta y cambiar nuestro comportamiento y entorno:

- **No a la intuición:** eliminemos el “mi intuición me dice que Fulanite no puede”. La intuición es la peor enemiga de la objetividad.
- **Hagámonos preguntas antes de suponer:** cuando supongo algo, hay una alta probabilidad que no haya hechos detrás. Preguntemos siempre.
- **Hacer un esfuerzo consciente de normalizar lo que no es esperado:** yo no espero una mujer piloto, normalicémoslo.



- **Establece estándares de contratación neutrales al género:** define el perfil de candidato ideal con anticipación y evalúa a todos los candidatos según esos estándares.
- **Crea objetivos relacionados con la diversidad:** establece objetivos cualitativos de diversidad de género para crear un equipo más equilibrado en cuanto a género. Apoya y proporciona recursos para que las mujeres asuman roles de liderazgo.

Para cambiar los sesgos inconscientes debemos crear acciones enfocadas en cambiar nuestro entorno. Cambiar situaciones diversas e inesperadas en situaciones normales. Nuestra responsabilidad está en volver normal: una mujer en silla de ruedas siendo CEO de una empresa, montarnos a un avión y ver un hombre afrodescendiente de piloto, encontrar a los hombres siendo responsables al cuidado de los niños o ver a mujeres dirigiendo un país.

Diferencia entre sesgos y estereotipos

Tiempo estimado: 10 minutos.

Vas a usar este tiempo para abordar la diferencia entre sesgos y estereotipo, responder preguntas y aclarar dudas.

Sesgos	Estereotipos
- Elección aleatoria, no intencionada, sutil y totalmente inconsciente que todos hacemos una y otra vez.	-Creencia u opinión. Tendemos a categorizar y a hacer intuiciones rápidas respecto de cualquier objeto, animal o persona.

“No somos conscientes de lo inconscientes que somos”.



Tipos de sesgos inconscientes que pueden el ámbito laboral

- **Sesgo de afinidad**

“Ha estudiado en la misma universidad que yo”. Esta expresión se correspondería con el llamado “Sesgo de afinidad”. Es aquel que **genera en nosotros/as una predisposición favorable** hacia personas con las que compartimos orígenes o cualidades parecidas a las nuestras.

¿Cómo nos afecta? Nuestro cerebro percibe a esa persona como “reconocible” o “cercano” y nos resta visión sobre otros aspectos también importantes (capacidades, competencias, etc.) El predominio del “Sesgo de afinidad” en los procesos de contratación **puede repercutir en que los equipos de trabajo sean menos diversos y/o creativos.**

- **Sesgo cultural**

Consiste en la **preferencia de un origen cultural sobre otros**, que proviene de creencias muy arraigadas sobre roles y estereotipos culturales. Esto nos puede llevar a **inclinarnos inconscientemente hacia una persona por su cultura y las cualidades que atribuimos a ella.** Frecuentemente, conectamos con más facilidad con las personas de un mismo contexto cultural, porque **compartimos constructos y experiencias similares.**

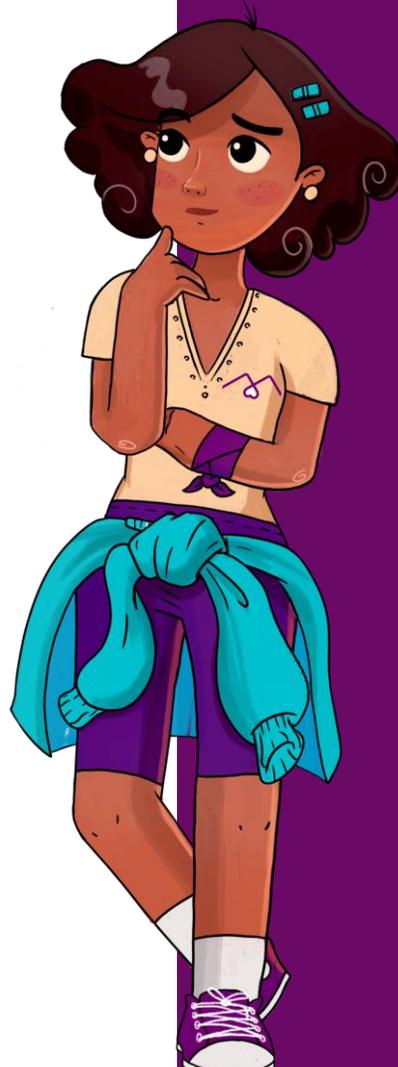


La afinidad cultural con una persona puede convertirse en discriminatoria hacia personas de diversos orígenes, desperdiciando sus talentos y el aporte que otros bagajes culturales ofrecen a la empresa. Este sesgo, también puede propiciar el **establecimiento y la continuidad de entornos laborales estáticos**.

- **Efecto anclaje**

El efecto anclaje se produce **cuando los datos que nos ofrece la primera impresión son los únicos que empleamos** a la hora de tomar una decisión. Esta información nos posiciona, creando un punto de partida que **descarta o condiciona el resto de la información que conocemos a posteriori** sobre ella.

¿Esto en qué se traduce? Uno de los casos frecuentes en los entornos laborales, o procesos de selección, se produce en relación con la edad. Por ejemplo, **podemos tener tendencia a considerar que personas de edad más avanzada tengan más dificultades de adaptación a las nuevas exigencias de mercado o a las nuevas tecnologías**, restando valor a su experiencia, creatividad y otras competencias que posean.



- **Efecto halo y efecto diablo**

El efecto halo y el efecto diablo están relacionados con los sesgos de afinidad y de confirmación. **Estos efectos nos ocurren cuando nos centramos exclusivamente en una cualidad especialmente positiva (efecto halo) o negativa (efecto diablo) de una persona**. Esta cualidad se convierte prácticamente en la única referencia desde la que la percibimos.

¿Cómo afecta a los entornos laborales? Los efectos halo y diablo distorsionan otras facetas de las personas, que tendemos a comparar con aquella cualidad que nos ha llamado la atención. El efecto halo tiende a generar altas expectativas y predisposición al éxito. Por otro lado, en el efecto diablo se invierte la tendencia: se espera el fracaso y las expectativas disminuyen. En ambos casos, se emiten juicios de valor e incluso discriminatorios con base en sólo una cualidad y no valorando otras dimensiones, competencias y capacidades.





Pausa activa

Tiempo estimado: 10 minutos.

A continuación, para pasar al siguiente momento del encuentro, puedes realizar una pausa activa corta, la cual ayudará a activar los sentidos y la atención de las participantes.

Puedes utilizar una estrategia propia o puedes buscar en internet una actividad que te haga sentir cómodo/a para explicar y que también te active.

Recomendación: realizar ejercicios de estiramiento, siguiendo las indicaciones de la imagen.



Dinámica

A continuación, te proponemos diferentes actividades, puedes realizar aquella con la que sientas más afinidad.

Actividad 1

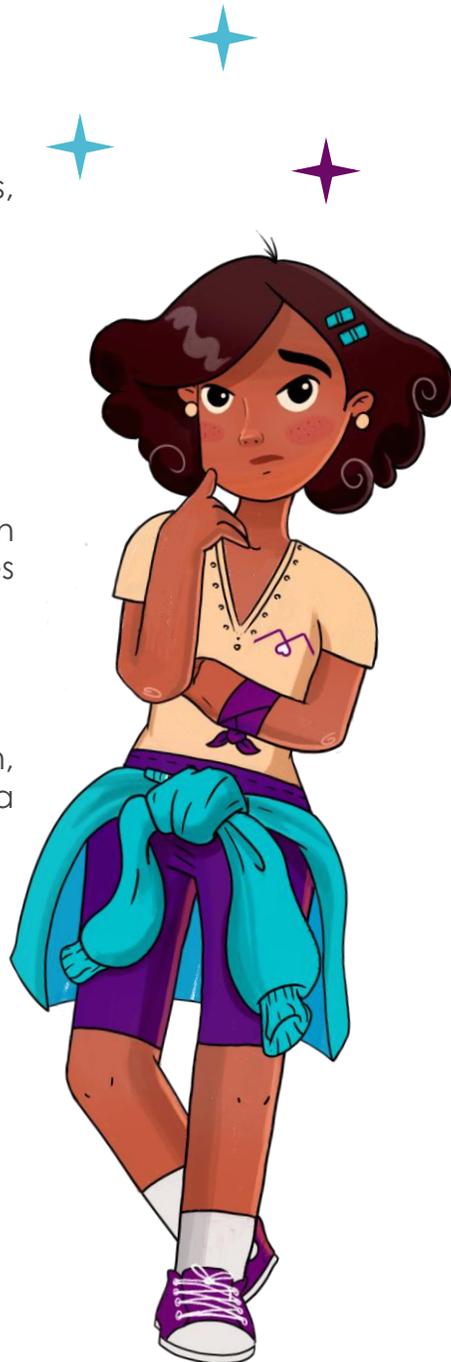
Tiempo estimado: 15 minutos.

Quiz de sesgos inconscientes

¿Crees que las decisiones que tomas en tu día a día son totalmente imparciales? Responde a las siguientes cuestiones... ¡y descubre qué se esconde tras ellas!

Pregunta #1

Tengo muy buena intuición: cuando conozco a alguien, en pocos segundos ya sé si es o no de fiar... ¡y nunca fallo!



23

Totalmente de acuerdo	En desacuerdo
<p>Si tu respuesta es Totalmente de acuerdo, aunque no queremos poner en duda tus dotes adivinatorias, puedes estar cayendo en lo que conocemos como: Sesgo de confirmación.</p> <p>También denominado 'profecía autocumplida', sucede cuando nos creamos una idea preconcebida de alguien basándonos en factores sin fundamento (como la edad, el nombre de la persona, su origen...) y, posteriormente, solo tenemos en cuenta la información que confirma nuestras creencias, obviando la que las contradice.</p>	<p>Si tu respuesta es En desacuerdo: Con tu respuesta, has demostrado que no te dejas guiar fácilmente por lo que conocemos como: Sesgo de confirmación.</p> <p>También denominado 'profecía autocumplida', sucede cuando nos creamos una idea preconcebida de alguien basándonos en factores sin fundamento (como la edad, el nombre de la persona, su origen...) y, posteriormente, solo tenemos en cuenta la información que confirma nuestras creencias, obviando la que las contradice.</p>

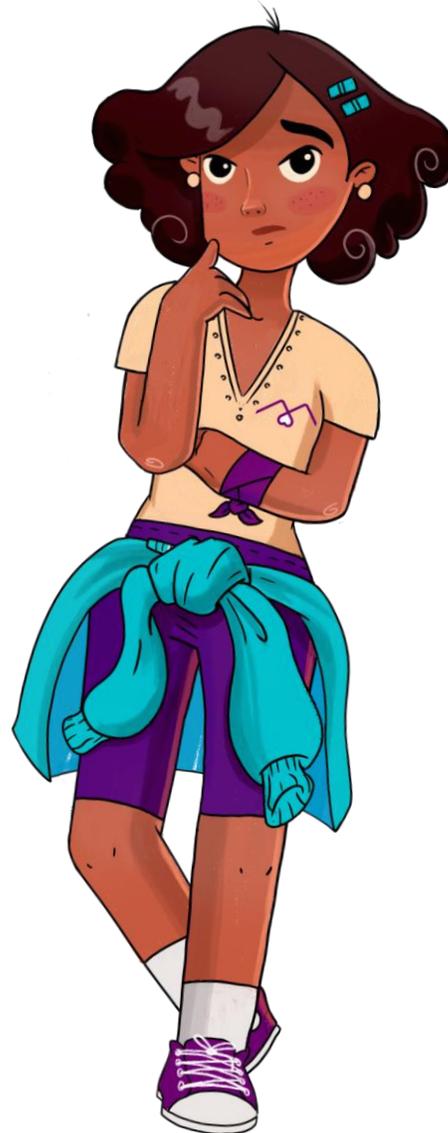


24

Pregunta #2

En un encuentro internacional con representantes de diferentes empresas, es más probable que entable conversación...

Con personas de mí misma edad, sexo o que trabajen en mi sector... ¡seguro que conectamos al instante!	Con cualquiera, aunque a simple vista no tengan nada en común conmigo. Lo importante es aprender a través de sus experiencias y puntos de vista.
¡Ups!... tu respuesta encaja a la perfección con el: Sesgo de afinidad.	¡Estupenda elección! Tu respuesta demuestra que tu razón no se deja influir tan fácilmente por el: Sesgo de afinidad.
Hace referencia a nuestra tendencia de presentar una mayor simpatía o trato favorable hacia personas similares o afines a nosotros por género, edad, formación académica, raza, creencias, cultura, etc.	Hace referencia a nuestra tendencia de presentar una mayor simpatía o trato favorable hacia personas similares o afines a nosotros por género, edad, formación académica, raza, creencias, cultura, etc.
A nivel laboral, repercute en la creación de equipos poco diversos, donde no existen diferentes puntos de vista y percepciones que permitan crear sinergias.	A nivel laboral, repercute en la creación de equipos poco diversos, donde no existen diferentes puntos de vista y percepciones que permitan crear sinergias.



Pregunta #3

Me considero una persona inclusiva y racional que no se deja guiar por ningún tipo de sesgo inconsciente.

Sé que puedo mejorar	¡Me siento totalmente identificado!
Gracias a tu respuesta, has sido capaz de no 'caer' en lo que conocemos como: Meta-sesgo.	Nos tememos que, a no ser que controles a la perfección todos tus pensamientos inconscientes, estás cayendo en el: Meta-sesgo.
No nos damos cuenta de los propios sesgos cognitivos que influyen en las decisiones que tomamos. Incluso podemos creer que estamos 'menos sesgados' que los que nos rodean.	No nos damos cuenta de los propios sesgos cognitivos que influyen en las decisiones que tomamos. Incluso podemos creer que estamos 'menos sesgados' que los que nos rodean.
Por eso, aunque estemos a favor de la diversidad, es muy fácil que nos dejemos guiar por prejuicios a la hora de adoptar ciertas posturas o actitudes.	Por eso, aunque estemos a favor de la diversidad, es muy fácil que nos dejemos guiar por prejuicios a la hora de adoptar ciertas posturas o actitudes.



Actividad 2

Tiempo estimado: 10 minutos.

¡Ahora un acertijo!

Un padre y un hijo viajan en coche. Tienen un accidente grave, el padre muere y al hijo se lo llevan al hospital porque requiere una compleja operación de emergencia.

Llaman a una eminencia médica pero cuando llega y ve al paciente dice: "no puedo operarlo, es mi hijo".

¿Cómo se explica esto?

¿?

¡Haz clic aquí!



Actividad 3

Tiempo estimado: 15 minutos.

Leer el siguiente caso:

Laura trabaja en una compañía de servicios de Software como Ingeniera Junior, hace poco le ofrecieron un nuevo puesto en el que lideraría un área y contaría con un equipo, la persona que le ofreció expresó que para él era importante que el equipo que ella tuviera respondiera exclusivamente a Laura. En ese momento, Laura empezó a sentir una incomodidad y pensó, ¿pero a mi quién me va a ver como jefe? Seguro no me van a creer y van acudir igual a mi jefe. Estos pensamientos que pasaron por su cabeza parten de dos cosas muy importantes: la primera es el síndrome del impostor, que es una manifestación psicológica en la cual mayoritariamente las mujeres sentimos que no somos suficientes y que somos un fraude aun cuando la evidencia demuestra capacidad e inteligencia. La segunda es el sesgo inconsciente de que una mujer **no puede liderar equipos**, o al menos no es normal que lo haga. Los sesgos los tenemos tan interiorizados que pueden afectar lo que pensamos de nosotros mismos y de nuestras capacidades. Por fortuna, Laura logra identificar rápidamente y corregir sus pensamientos. Su liderazgo en el nuevo puesto y buenos resultados hace que la asciendan a Ingeniera Master.

Ronda de preguntas:

Preguntar a las participantes:

- *¿Qué tipo de sesgos inconscientes has identificado?*
- *¿Alguna vez has dejado de realizar algo por algún sesgo inconsciente? ¿Cuál?*
- *Si estuvieras en el lugar de Laura, ¿cómo hubieses actuado?*

Recupera las respuestas en una pizarra, papel, o en un dispositivo digital y las presenta al grupo.

Las participantes debaten sobre esas respuestas.

Dar las gracias por la participación a esa actividad.

Recupera una o dos de las respuestas más acertadas y realiza una conclusión.



Recursos recomendado

- **Libro**

Nombre: Lo que sí fue.

Autor: Iris Bohnet.

Resumen: vivimos rodeados de formas de discriminación —unas sutiles, otras groseramente evidentes— que crean abismos entre las oportunidades que se ofrecen a hombres y mujeres. Iris Bohnet identifica aquí muchas situaciones en que hay un sesgo de selección, casi siempre inconsciente, que afecta a estas últimas, y además propone soluciones institucionales para emprender ajustes que fortalezcan la equidad de género. O mejor: que la proyecten, en el sentido de imaginarla, planearla y llevarla a la práctica. Este estudio multidisciplinario, con cimientos sobre todo en la economía y en las ciencias del comportamiento, presenta numerosos casos tomados del mundo entero en que los procedimientos para contratar, promover o simplemente elegir entre personas suelen perjudicar a las mujeres; para remediar este desbalance no basta la toma de conciencia o la capacitación, sino que pueden emplearse los ingeniosos y trascendentes ajustes en el diseño de esos mecanismos que la autora sugiere. Lo que sí funciona es a la vez un diagnóstico y un programa de cambios para que empresas, gobiernos y organizaciones no gubernamentales actúen en busca de mayor igualdad y justicia.

Enlace:



Podcast

Título: Sesgos inconscientes en torno a la equidad de género.

Autor: Break Legal.

Invitados: Dr. José Humberto Alanís Alanís.

Descripción: explica cómo es que la desigualdad de género es verdaderamente una cuestión social y expone que el estudio y el acercamiento a los distintos grupos identitarios de una sociedad, son necesarios para lograr una sociedad más equitativa, no te pierdas la segunda parte el 10 de marzo de este año.

Duración: 4 minutos.

Plataforma: Spotify.

Enlace:



- **Película**

Título: Billy Elliot.

Director: Stephen Daldry.

Sinopsis: la vida de Billy, el hijo de un minero del Norte de Inglaterra, cambia el día en que descubre lo fascinante que resulta el ballet y sus excelentes dotes para destacarse en él. Decide así cambiar sus clases de boxeo por las sesiones de danza.

Enlace:



Repaso

Para cerrar el tema, vamos a realizar un corto repaso.

Las participantes van a responder la siguiente pregunta en su cuaderno, para reflexión interna e identificación de aprendizajes

En tus palabras ¿Cómo se vive los sesgos inconscientes de género en tu

- Los sesgos inconscientes son atajos mentales que condicionan nuestras decisiones mientras el cerebro procesa millones de datos por segundo.
- Los seres humanos definen a las personas, animales u objetos según lo que se ha enseñado o lo captado por las percepciones básicas como lo visto o escuchado, es decir, que se basan en prejuicios. Más que buenos o malos, son peligrosos y enemigos de la diversidad.
- Cuando eliminamos los sesgos inconscientes, se da una mayor aceptación de la diversidad, se generan más oportunidades, hay mayor crecimiento económico y mejor productividad en diversos ámbitos.



Glosario

Tiempo estimado: 10 minutos.

S	U	P	O	S	I	C	I	O	N	L	A	E	H	U	P
C	C	O	M	A	I	I	C	A	C	I	O	N	E	R	R
R	R	S	E	C	T	N	M	I	E	N	T	O	R	A	E
E	P	E	G	T	P	E	T	T	I	V	A	J	R	B	J
E	O	I	E	I	E	M	O	U	I	O	I	O	A	L	U
N	N	A	N	T	T	P	R	F	I	E	C	Z	M	O	I
C	E	L	E	U	C	A	Z	A	J	C	N	A	I	R	C
I	S	E	R	D	A	K	T	A	P	M	I	O	E	T	I
A	T	G	O	E	N	T	O	D	I	A	G	O	N	R	O
O	A	R	A	S	N	A	B	M	A	Z	I	T	N	I	E
N	O	I	C	A	U	T	I	S	Q	T	L	E	A	S	N
M	E	S	T	E	R	E	O	T	I	P	O	L	S	T	T
A	C	O	N	F	I	R	M	A	C	I	P	N	O	E	O
R	S	O	R	O	P	Z	H	Q	O	V	N	G	M	Z	A
E	I	N	C	O	N	S	C	I	E	N	T	E	N	A	L

- **Suposición:** es aquello que se supone. Lo supuesto se da por sentado cuando aún no ha sucedido, o pese a que no existan pruebas al respecto.
- **Género:** es un término técnico específico en las ciencias sociales que alude al “conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres”.
- **Inconsciente:** calificar un estado o disposición mental que presenta aquel sujeto que desarrolla inadvertidamente su comportamiento, es decir, sin darse cuenta, y que, en general, no depende de su voluntad en realizarlo.
- **Estereotipos:** es una imagen, idea o noción inmutable que tiene un grupo social sobre otro, al que le son atribuidos de forma generalizada conductas, cualidades, habilidades o rasgos distintivos.



- **Prejuicio:** es una opinión, por lo general de índole negativa, que nos hemos formado sobre algo o alguien de manera anticipada.
- **Intuición:** conocimiento, comprensión o percepción inmediata de algo, sin la intervención de la razón.
- **Confirmación:** hecho, prueba, etc., que confirma una cosa.
- **Creencia:** idea o pensamiento que se asume como verdadero.
- **Actitud:** comportamiento que emplea un individuo frente a la vida.

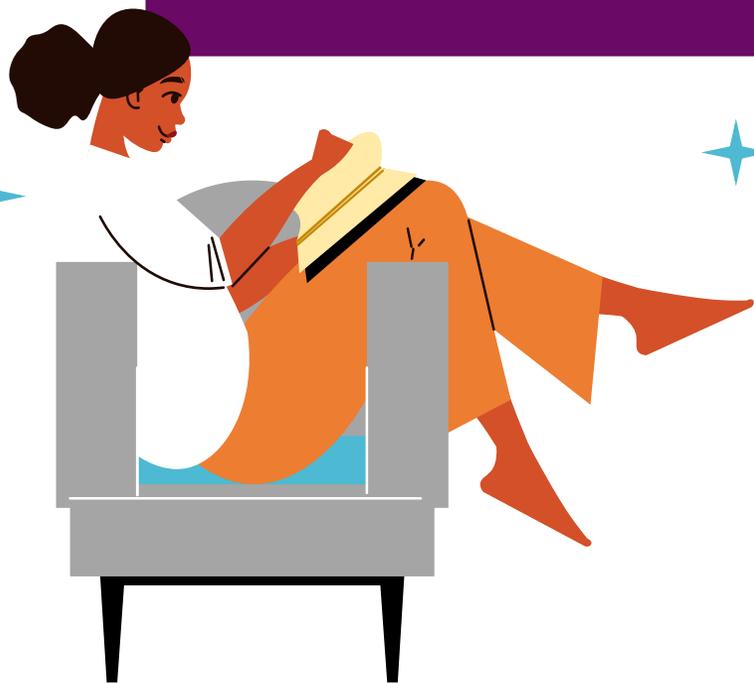
Agradecimientos

Agradecemos a los facilitadores y facilitadoras de **CIMA** por creer en el fortalecimiento de capacidades, por su disposición para nutrir su conocimiento en temas de habilidades para la vida que finalmente repercutirán en potenciar mujeres beneficiarias del proyecto.



“Lo maravilloso de aprender algo,
es que nadie puede
arrebatárnoslo”.

- B. B. King (1925-2015).



Referencias

Sánchez, C. (22 de junio del 2021). Ocho sesgos inconscientes que cometemos a diario en el trabajo. RRHHdigital. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/147523/Ocho-sesgos-inconscientes-que-cometemos-a-diario-en-el-trabajo>

Fonseca, M. (s.f) *Cómo influyen los sesgos inconscientes en la lucha por la igualdad.* BBVA. <https://www.bbva.com/es/co/sostenibilidad/como-influyen-los-sesgos-inconscientes-en-la-lucha-por-la-igualdad/>

Sesgos inconscientes: *Cambiamos lo esperado por lo inesperado.* (11 de septiembre de 2019). <https://sietepolas.com/2019/09/11/sesgos-inconscientes-cambiamos-lo-esperado-por-lo-inesperado/>

Team Asana (17 de mayo de 2021). *Qué es el unconscious bias o sesgo inconsciente: ejemplos y estrategias para evitarlo.* Asana. <https://asana.com/es/resources/unconscious-bias-examples>

El sesgo de género y su influencia en el ámbito laboral (s.f). <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/sesgo-de-genero/#:~:text=Se%20podr%C3%ADa%20decir%20que%20el,nos%20hemos%20educado%20e%20interiorizado>

Actitudes, estereotipos y sesgos de género [Diapositiva de PowerPoint]. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2018-04-22-4.%20Estereotipos,%20actitudes%20y%20sesgos%20de%20g%C3%A9nero.pdf>