

# En honor al Mes de Orgullo LGBTQ+ presentamos el CONVERSATORIO

## Hacia una Universidad Inclusiva

### Expositores



**Anthony Chersia**  
Activista y Graduado QLU  
Licenciatura en Comunicación  
Clase 2018



**Johan Barría**  
Activista y Estudiante QLU  
Maestría en Marketing Digital  
y Redes Sociales, 2020

### Moderadora



**Diego Tomasino**  
Activista y Graduado de QLU  
MBA, clase 2016  
Vice Director, Convive Panama  
Coordinador **PrideConnection**



**Norma García de Paredes**  
Docente de QLU  
Abogada en Derechos Humanos

# SESGOS COGNITIVOS

Diego Tomasino



# PRIDE CONNECTION

Es una **red internacional** empresarial, con presencia en múltiples países de la región, como México, Colombia,

Chile, Argentina, Perú, Costa Rica y Panamá.

Contamos con un grupo de más de **40 empresas** inclusivas que se reúnen para compartir, fortalecer y fomentar mejores prácticas en diversidad empresarial.



# YO NO DISCRIMINO PERO...

*Describe con el primer pensamiento que te surja en la cabeza...*

- 1. Tomate sólo **5 segundos** para responder. Si no te viene ninguna idea, pasa a la siguiente categoría.*
- 2. Intenta descifrar rápidamente si el pensamiento que emerge es lo que realmente piensas o si es un estereotipo sostenido por tu cultura, y que viene a tu mente sólo porque lo has escuchado muchas veces. Si estás seguro/a de que es un sesgo cultural general y no tuyo propio, no lo escribas. Si tienes alguna duda, entonces escríbelo.*
- 3. Y lo más importante de todo, no le temas a tu respuesta (¡sólo tu verás la lista!). Recuerda que los resultados son sólo una señal de alerta que representa la posibilidad de un sesgo. No buscamos culpables, sino generar consciencia*



# SESGOS INCONSCIENTES

Actitudes o estereotipos que afectan nuestra comprensión, acciones y decisiones de manera inconsciente. Estos sesgos, que abarcan evaluaciones favorables y desfavorables, se activan involuntariamente y sin el conocimiento o control intencional de un individuo.

No solamente están relacionados a edad, género, orientación sexual, raza o etnia.



***“Si vive lejos va a llegar tarde”***

***“Si es muy joven se va a ir en pocos meses y vamos a tener que buscar un reemplazo”***

***“Si es mujer y vive en pareja va a querer tener hijos en breve y se va a tomar licencia”***

***“Esta persona vive en una zona roja, seguro es un maleante”***

# CARACTERÍSTICAS SESGOS INCONSCIENTES

**Son generalizados.** Todos los poseen, incluso personas con compromisos de imparcialidad, como jueces.

Están **relacionados con nuestros sesgos explícitos** pero son construcciones mentales distintas.

**No necesariamente se alinean con nuestras creencias declaradas** o incluso no reflejan posturas que respaldaríamos explícitamente.

Generalmente **favorecen a nuestro propio grupo**, aunque se ha demostrado que podemos mantener sesgos implícitos *contra* nuestro grupo.

**Son maleables.** Las asociaciones implícitas que hemos formado desde la infancia se pueden desaprender gradualmente a través de técnicas de coaching.

# TIPOS DE SESGOS

- **Sesgo de similitud:** somos propensos a considerar más idóneo para un puesto a aquellas personas que piensan como el nosotros o tienen características similares.
- **Efecto Halo:** la persona calificada tiene un atributo muy positivo que causa que el evaluador calificara otros atributos más positivamente de lo merecido.
- **Sesgo de proximidad:** tiende a promocionar a alguien simplemente por ser cercano o de confianza a la personas, sin valorar objetivamente otras opciones que son desconocidas (pero pueden ser mucho más aptas).
- **Sesgo estructural:** Más allá de los prejuicios que residen en los individuos, algunos prejuicios se encuentran reforzados por la propia estructura organizacional.
- **Esteretipos:** percepción exagerada y con pocos detalles, simplificada, que se tiene sobre una persona o grupo de personas que comparten ciertas características, cualidades y habilidades (personas con tatuajes, contadores, fumadores, extranjeros, veganos, etc.).

# SON UN OBSTÁCULO PARA...

- Seleccionar al mejor candidato para una posición.
- Asignar un proyecto importante al empleado más adecuado.
- Evaluar en temas subjetivos o de opinión.
- Alinear la evaluación del desempeño con el salario y el bono.
- Promocionar en base a mérito.
- Ofrecer un buen servicio al alumnado (clientes).





# LENGUAJE INCLUSIVO

## 3 preguntas poderosas para identificar a las personas

### ¿NOMBRE con el que quieres que te llame?

- El nombre elegido define quiénes somos y de donde venimos.

### ¿Con que PRONOMBRE te identificas?

(el - ella - nosotros; he/him/ his - she/her - they/them)

- El pronombre ayuda a los demás a evitar confusiones de género, ser empáticos con aquellos que están en etapa de transición, y lograr respetar los intereses individuales de cada persona.

### ¿Una PALABRA que te identifique?

- La palabra representa cómo queremos proyectarnos ante el resto de la organización, y cómo queremos ser asociados.

# PREGUNTAS PODEROSAS

## PARA MITIGAR SESGOS Y QUE LLEVAN A LA ACCIÓN

¿Qué tipo de prejuicios he experimentado yo en la Universidad? ¿Cómo me ha afectado eso?

¿Qué parte de mi trabajo podría estar siendo afectada por estos prejuicios o sesgos inconscientes?

¿Alguna de mis creencias personales puede estar afectando la forma en que estoy considerando a esta persona o sus opiniones?

¿Este alumno(a) o su situación me recuerdan a alguien más? ¿Esa asociación es aplicable a esta situación puntual?

¿Alguna de nuestras áreas de calificación parece favorecer un género, cultura o estilo de liderazgo sobre otro?

La industria de la educación puede tener ciertas “costumbres” ¿somos conscientes de las mismas y cómo pueden afectar a nuestros talentos?

¿Todo el alumnado está recibiendo los mismos beneficios independientemente de su sexo, raza, religión u orientación sexual?

¿Qué estrategias y tácticas puedo poner en práctica para participar **PLENA Y CONSCIENTEMENTE**, dejando a un lado mis filtros?

# CONTACTO

[diversidad@convivepanama.org](mailto:diversidad@convivepanama.org)

[diegotomasino@casinasoc.com](mailto:diegotomasino@casinasoc.com)

+1 786 757 3312



[info@prideconnectionpanama.org](mailto:info@prideconnectionpanama.org)



# CULTURA INSTITUCIONAL INCLUSIVA

Johan Barria





Inclusión

Diversidad

Referencia

Formas de ser

Valoración

Educación

Formas de pensar

# INCLUSIÓN

MISMAS OPORTUNIDADES

—

POSIBILIDAD DE REALIZARSE





# DIVERSIDAD

## ACEPTACIÓN - RESPETO

Compás abierto

## ÚNICO - DIFERENCIAS INDIVIDUALES

Ser humano

## ENTENDIMIENTO - APRECIO

Humanidad, culturas y ambiente natural







*"No hay que apagar la luz del otro para lograr que brille la nuestra."*

**Gandhi**

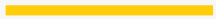


# FORMAS DE SER



# Valor

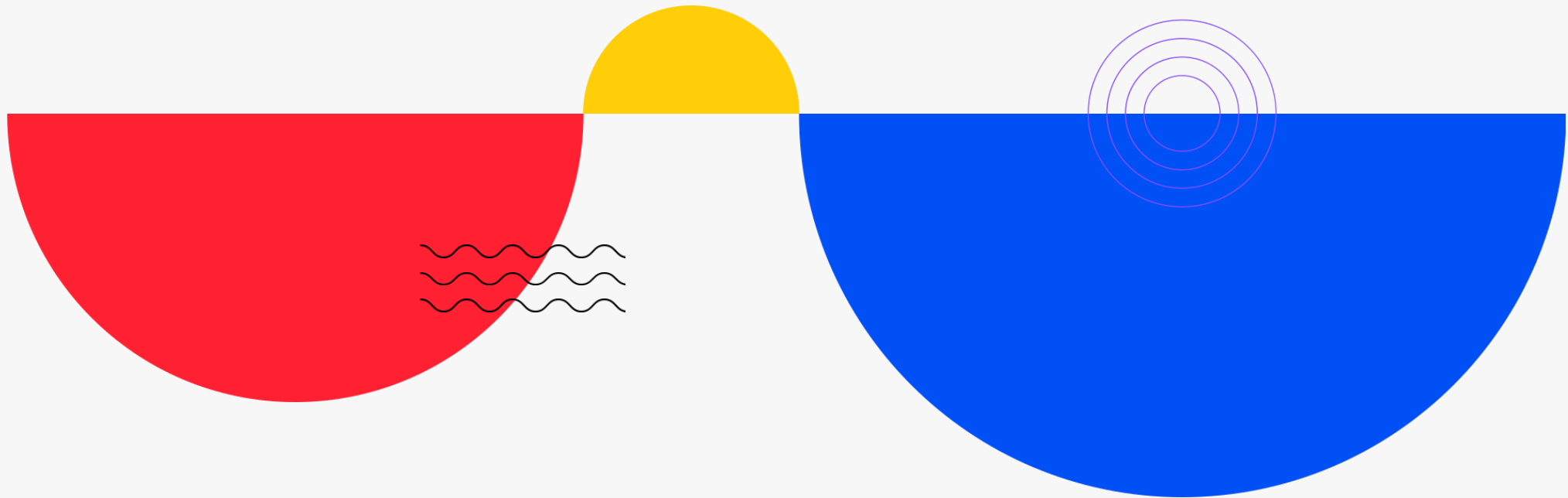
HUMANANO



# Educación

PEDAGOGÍA

Herir /  
Menospreciar



# FORMAS DE PENSAR



# Vida Universitaria

AMABILIDAD - RESPETO -  
DIFERENCIAS = SOCIEDAD INCLUSIVA -  
INTEGRACIÓN



# FUNDAMENTOS PARA LA INCLUSIVIDAD

Anthony Chersia





# EDUCACIÓN CONTINUA

- Es necesario educar sobre inclusividad
- La importancia de los talleres de sensibilización



# PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS INCLUSIVOS

- Cambio de nombre
- Sección de pronombres en documentación
- Sección de necesidades especiales
- Baños inclusivos



# PESTAR ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE LOS ESTUDIANTES



# TENER VISIÓN A LARGO PLAZO





# TOMAR EJEMPLO DE OTRAS UNIVERSIDADES



**POR LA DIVERSIDAD, EL RESPETO Y  
LA INCLUSIÓN SOCIAL**



**Se calcula que el 73% de personas trans abandonan los estudios escolares.**

*Fuente: Asociación Brasileira de Lesbianas, Gay, Bisexuales, Travestis y Transexuales- ABGLT.*



**¡GRACIAS POR  
SU ATENCIÓN!**