



Grant Thornton

GT CONECTA

C.I N° 2024-22

¿CÓMO LA “BRECHA DE AUTORIDAD” DIFICULTA EL TRABAJO DE LAS MUJERES?

Una reconocida oradora, escritora y periodista inglesa, Mary Ann Sieghart reveló la sorprendente persistencia de la "brecha de autoridad" entre hombres y mujeres en los ámbitos profesionales.

Mediante una combinación de investigación, anécdotas personales y ejemplos contundentes, Mary Ann demostró cómo las mujeres siguen afrontando una ardua batalla para que se las tome tan en serio como a sus homólogos masculinos, incluso cuando ocupan puestos de liderazgo o de experiencia.

La brecha de autoridad se manifiesta de diversas maneras, desde que las mujeres son interrumpidas con mayor frecuencia hasta que se cuestiona o se pasa por alto su experiencia.

Además, Mary Ann identificó que las mujeres enfrentan un "doble vínculo" desafiante en el liderazgo, si no tienen suficiente confianza, corren el riesgo de que les falten el respeto. Si son demasiado asertivas, a menudo son rechazadas y etiquetadas con términos negativos que rara vez se aplican a los hombres, como "abrasivas" o "mandonas".

Al trabajar para cerrar la brecha de autoridad, podemos crear un mundo más equitativo y exitoso para todos, aprovechando al máximo los talentos y las perspectivas tanto de las mujeres como de los hombres.

LA CIENCIA DEL SESGO: ESTUDIOS REVELADORES



Mary Ann presentó varios estudios que iluminan la realidad del sesgo de género:

- En el primer caso, se enviaron solicitudes idénticas para un puesto de director de laboratorio a profesores de ciencias, y solo se cambió el nombre del solicitante. El candidato "varón" fue considerado más competente, más apto para el empleo y se le ofreció un salario inicial más alto.
- En otro estudio, los estudiantes de un curso en línea dieron

calificaciones más altas a un instructor que les dijeron que era hombre, a pesar de nunca haberlo visto.

- Un tercer ejemplo fue un estudio sobre los procedimientos de la Corte Suprema de Estados Unidos, que encontró que las mujeres jueces eran interrumpidas tres veces más a menudo que los hombres, el 96% de las veces por hombres.

El sesgo de género también influye en la toma de decisiones del grupo, señaló Mary Ann, citando un caso simulado de custodia de un niño, donde la información presentada por un hombre tenía seis veces más probabilidades de influir en la decisión del grupo que la misma información presentada por una mujer.

LAS RAÍCES DE LA BRECHA

La brecha de autoridad comienza temprano, ya que los padres y los maestros suelen reforzar diferentes expectativas para los niños. El sesgo inconsciente desempeña un papel importante, ya que tanto los hombres como las mujeres tienden a asociar la autoridad más fácilmente con los hombres.

Mary Ann citó un estudio en el que padres británicos estimaron que el coeficiente intelectual de sus hijos era de 115 y el de sus hijas de sólo 107, a pesar de que las niñas generalmente superaban a los niños en el ámbito académico. Este sesgo continúa en la edad adulta, ya que los hombres sobreestiman sistemáticamente su inteligencia en comparación con las mujeres.

También compartió un estudio sorprendente sobre el tiempo de conversación: cuando se les pidió que comentaran tres pinturas, las mujeres hablaron durante un promedio de 3,17 minutos, mientras que los hombres hablaron durante 13 minutos, y algunos todavía hablaban cuando se acabó la cinta de grabación de 30 minutos.



Contrariamente a lo esperado, Mary Ann reveló que una investigación reciente muestra que los hombres más jóvenes pueden tener actitudes más sesgadas que las generaciones anteriores. Este hallazgo subraya la necesidad de concienciar y tomar medidas sobre las cuestiones relacionadas con los prejuicios de género.

CERRAR LA BRECHA: PASOS PRÁCTICOS

Mary Ann puntualizó que abordar la brecha de autoridad es crucial para tomar mejores decisiones y aprovechar al máximo todo el talento disponible. Ofreció sugerencias prácticas para ayudarnos a reducir esta brecha, entre ellas:

1. Reconocer y corregir nuestros propios sesgos inconscientes.
2. Evitar confundir confianza con competencia.
3. Tener cuidado con el lenguaje con sesgo de género al describir líderes.
4. Tratar a cada persona como un individuo, no a través de un lente de estereotipos obsoletos.

Mary Ann concluyó con una poderosa cita de Mary McAleese:

"Si los hombres no toman a las mujeres con la misma seriedad, entonces terminaremos con este mundo que vuela con una sola ala... Cuando las mujeres florecen y sus talentos y su creatividad florecen, el mundo florece y los hombres florecen, todos florecemos".

Si desea más información sobre este tema, contáctenos a través de:



+593 (2) 382 83 70



+593 999882097



contacto@ec.gt.com



www.grantthornton.ec