

## La diversidad de género en los equipos

Una mayor representación femenina puede hablar mejor en su nombre, pero no ayudar a los resultados económicos

### DISCURSO DE ASCENSOR

La representación femenina aumenta en las juntas directivas, comités políticos y otros equipos decisorios, en parte debido a mandatos legales. Los indicios sobre las dinámicas de equipos y las diferencias de género (por ej., la conducta al afrontar riesgos, la competitividad, el comportamiento prosocial) muestran de qué manera la composición de género afecta a la toma de decisiones en el grupo y subsiguientes resultados. Esto sucede a través de canales como las decisiones de inversión, dirección interna, gobierno de empresa y responsabilidad social.

### HALLAZGOS CLAVE

#### Pros

- + La diversidad de género conduce a una representación de preferencias más amplia.
- + Las políticas de diversidad promueven la igualdad de oportunidades y compensan las desigualdades del pasado.
- + Promover la diversidad puede ayudar a derribar barreras culturales.
- + Una mayor participación femenina puede animar a otras mujeres, que estarán mejor preparadas.

#### Contras

- La transición a una mayor diversidad ha tenido efectos negativos en los resultados, al menos a corto plazo, debido en parte a ajustes en las dinámicas de equipos.
- Los resultados inferiores a corto plazo se atribuyen a menudo al desajuste de habilidades de los miembros del equipo y a las interacciones dentro de él.
- Existen indicios que indican que los equipos endógenos son difíciles de mantener y regresan a una menor diversidad.
- Los mandatos legislativos pueden ser ineficaces y contraproducentes si en los comités con mayor porcentaje de mujeres es menos probable que se seleccionen mujeres candidatas.

### MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

El éxito de las políticas que promueven la diversidad de género depende de la medición de los resultados y de la rapidez de implementación de dichas políticas. Existen indicios que demuestran un impacto negativo en los resultados a corto plazo. Sin embargo, esto no refleja necesariamente la posible influencia positiva a largo plazo en la igualdad de género y mejor representación de las preferencias de las mujeres. Los resultados adversos se explican con los cambios en el proceso decisorio y en las dinámicas de equipos y, en algunos casos, con la inexperiencia de (nuevos) miembros femeninos en el equipo. A medida que la diversidad de género se convierta en la norma, estos problemas pueden desaparecer.

