

SESGO DE EFICIENCIA



Bridge  The Gap



SESGO DE EFICIENCIA

Se trata de la tendencia a percibir de forma inconsciente que para algunas cuestiones las mujeres están sub calificadas y los varones sobrecalificados. Y como respuesta a esa conducta, las mujeres suelen sentir que deben invertir más tiempo y esfuerzo en probar sus habilidades con más capacitación, dedicación que los varones.

A stylized illustration of a woman with dark skin and long, dark hair, wearing a pink dress and a golden crown. She is shown in profile, facing right. The background features large, overlapping yellow and orange circular shapes.

SESGODE

RECONOCIMIENTO

Bridge  The Gap



SESGO DE RECONOCIMIENTO

En muchos espacios los logros y voces de las mujeres son menospreciados e invisibilizados por razones culturales. Este sesgo es tan profundo que lleva a las mujeres a dudar de sí mismas y a creer que su desempeño es peor de lo que es en realidad, afectando su desarrollo.

SESGO DE AFINIDAD



Bridge  The Gap



SESGO DE AFINIDAD

Este sesgo se manifiesta cuando nos rodeamos de personas con gustos, creencias y backgrounds similares a los nuestros, mientras que tendemos a rechazar a quienes no coinciden en estos aspectos. Este tipo de comportamiento puede tener impacto en la selección o promoción de personas dentro de la organización.

SESGODE COMPLACENCIA



Bridge ● The Gap



SESGO DE COMPLACENCIA

Se trata de la tendencia a querer agradar, un estereotipo de género reforzado desde la infancia. Es una actitud valorada y esperada en mujeres, más que en varones. Puede que ayude a crecer profesionalmente en un inicio, pero pronto pasa a ser un obstáculo ya que puede percibirse la complacencia como una “debilidad” en términos de liderazgo. Además, aquellas mujeres que no encajan con esta características son percibidas como “difíciles” o demasiado “exigentes”.

PERFECCIONISMO y GÉNERO





PERFECCIONISMO y GÉNERO

Estudios han demostrado que dentro de las organizaciones las mujeres tienden a ser recompensadas por ser precisas y correctas, mientras que los varones tienden a serlo por ser valientes y asumir riesgos. Esto es a causa de los aspectos sobre conductas social y culturalmente esperables, que son reforzados en varones y mujeres durante el proceso de socialización y que luego impactan de forma negativa en las trayectorias laborales.

LIDERAZGO BIASED



Bridge ● The Gap



LIDERAZGO BIASED

Muchas veces el estilo de liderazgo o ciertos comportamientos son percibidos de forma distinta en el caso de tratarse de una mujer o un varón. Existen expectativas relacionadas con que los varones sean asertivos y las mujeres amigables/serviciales. Las mujeres que se reconocen valiosas y seguras de sí mismas suelen ser percibidas como soberbias. En los varones esta característica es percibida positivamente.

FALACIA DE MÉRITO



Bridge  The Gap



FALACIA DE MÉRITO

Supone que los ascensos/promociones/compensaciones son obtenidos por las personas que más lo merecen en términos de capacidades y resultados. Ahora bien, en un sistema que es desigual desde sus bases en términos de accesibilidad y desarrollo, esta modalidad en lugar de favorecer la igualdad, invisibiliza las desigualdades estructurales de género/privilegios.