Cuando las cuotas de diversidad no cierran la brecha salarial

Para crear lugares de trabajo realmente justos, los directivos deben evitar caer en la trampa de la “paradoja de la diversidad”.



10 de octubre de 2025

Una investigación del profesor del IESE Sebastian Reiche pone de manifiesto cómo las cuotas de diversidad, aunque bienintencionadas, pueden desviar la atención del verdadero

©IESE Business School

problema de la brecha salarial de género. Esto ocurre cuando los directivos dejan de centrarse en la igualdad de género una vez alcanzados ciertos objetivos.

Fuente: "The diversity paradox: the unintended consequences of gender diversity on gender pay equity", de Claudia Holtschlag, Carlos Morales, Aline Masuda y B. Sebastian Reiche. *Human Resource Management* (2025).

TAMBIÉN PUEDE INTERESARTE:

Brecha salarial de género: ¿por qué las mujeres cobran menos?

Mujer, busca tu ascenso cuanto antes para reducir la brecha salarial

https://cfvod.kaltura.com/pd/p/1766931/sp/176693100/serveFlavor/entryId/1_dpzpu2rx/v/1/ev/4/flavorId/1_b27aqoa0/name/a.mp4



Sebastian Reiche

Profesor de Dirección de Personas en las Organizaciones en el IESE. Cursó su doctorado en la Universidad de Melbourne, Australia. Sus investigaciones se centran en los encargos internacionales y en los métodos de trabajo global, así como en la transferencia de conocimientos, la retención de talento, la gestión multicultural y el liderazgo global. Asesora a empresas emergentes en cuestiones de capital humano y escribe sobre ello con regularidad en su blog.

©IESE Business School