

BOILER DIVERSITY STAY

INNOVATION side out the power of
INNOVATION

México | 2023



BOLD DIVERSITY

**side out the power of
novation**



México | 2023





Prefacio

Ser audaz. Ser diverso. Ser innovador. Tres de las principales premisas que integran el compromiso de Great Culture to Innovate® para transformar la cultura de las organizaciones en entornos de trabajo caracterizados por la innovación, aprovechando las grandes oportunidades que devela la diversidad.

Este compromiso, lejos de ser algo deseable para las organizaciones, es un imperativo que dicta tendencia en este 2023. El binomio innovación-diversidad se hace cada vez más relevante y comentado en el contexto laboral, subrayada por organismos internacionales, locales, sector público y privado e impulsado por las nuevas generaciones y la disrupción que han traído los grandes cambios socioeconómicos mundiales.

El presente documento suma las voces de organizaciones que, junto con GCTI® mantienen el compromiso de fomentar culturas de innovación a partir del entendimiento y reconocimiento de la

diversidad. Que, junto con GCTI® puedan analizar y entender el impacto de temáticas relacionadas al género como uno de los elementos que conjugan el espectro de la diversidad, con el fin de aumentar el conocimiento de todos los grupos de interés y sumarnos al reto de generar, no solo culturas altamente productivas, sino altamente humanas, conscientes, sustentables y decididas a transformar la sociedad de manera positiva.

Agradecemos el conocimiento, datos y análisis de las organizaciones que conjugan este documento: el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), EY México (Mancera, S.C.), Éntrale y Great Place to Work® México. Junto con GCTI® hacemos realidad nuestra visión de llevar a las organizaciones a estadios superiores de creación de valor a través del estudio y promoción de las culturas de innovación dentro y fuera de México.



Contenido

1



Introducción

Perspectivas de Boldiversity desde la cultura de la innovación:

Hallazgos 2023 Great Culture to Innovate®



2

3



Perspectivas de Boldiversity desde el clima y la cultura laboral:

Hallazgos 2023 Great Place To Work®

Mujeres en STEM: un futuro para la innovación



4

5



LGBTI+: la diversidad a color

La discapacidad en mujeres: un abanico de múltiples retos



6

7



Reflexiones finales





BOLD DIVERSITY

INNside out the power of
INNovation

1

Introducción



El cambio está aquí. La cuarta revolución industrial ha llevado a la humanidad a lugares inimaginables, a integrar la tecnología como parte de la vida de las personas y de las organizaciones, llevando a la realidad conceptos como el Internet of Things (IoT), la Big data, la inteligencia artificial (AI), la robótica; una inercia que nos ha guiado ya a la era 5.0 y al mundo virtual.

La complejidad de la era 5.0 trae consigo múltiples retos para las organizaciones y, por consiguiente, requerimientos desafiantes, no solo para desarrolladores y usuarios, sino también para un mundo laboral que se ha visto en la necesidad de adaptarse a nuevos estilos laborales, reinventar nuevos procesos, llevar a cabo reingenierías en sus procesos operativos y a responder a dichos retos creando nuevas soluciones.

Aunado a la tecnología, el mundo enfrenta desafíos alguna vez inimaginables que sitúa a la innovación como protagonista. Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) coinciden en que la innovación es una necesidad para las organizaciones a nivel mundial, para poder responder a las demandas de sostenibilidad financiera, de impacto social y medioambiental a consecuencia de tendencias globales como la integración económica mundial, los cambios demográficos y generacionales, el cambio climático, la sostenibilidad financiera y la escasez de mano de obra cualificada que afectan al mercado laboral.

En suma, ha hecho de la innovación un concepto necesario de materializar, de integrar al ADN organizacional como parte de su identidad, fomentando su ejercicio fuera de las tradicionales áreas de R&D, investigación y propiamente de innovación, e integrarla a su propia identidad y cultura.

El mismo Manual de Oslo, documento publicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2006) y la Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas (EUROSTAT)¹, incluye a su concepto de innovación, además de aquellas relacionadas a productos y procesos, aquellas relacionadas a otras materias tales como mercadotecnia y de organización. Asimismo, en su concepto de “actividades de innovación”, a todas aquellas acciones con intención de aplicar innovaciones a lo largo de la organización, más allá de las relacionadas a investigación y desarrollo.



¹Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE, (2006); Manual de Oslo. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre la innovación. Oficina de Estadística de la Comunidad Europea (EUROSTAT).



Great Culture to Innovate® (GCTI®), ha transformado estas necesidades y tendencias a nivel mundial, en una propuesta en donde convergen dos temas trascendentales: la innovación y la cultura organizacional, con el objetivo de crear entornos laborales idóneos para que todos los grupos de interés participen de manera activa y natural en actividades de innovación. Desde lo cotidiano hasta lo estructural. De una manera audaz y a la vez cotidiana. Potenciar la riqueza humana hacia la creación de valor a todos los niveles organizacionales a partir de la cultura organizacional como uno de los principales catalizadores de la innovación.

Diversidad como catalizador de la innovación

Para GCTI® la diversidad es un importante catalizador de la innovación. Otras investigaciones lo avalan, tal como la realizada por Forbes Insights en la cual se reconoce la importancia del conjunto de experiencia, perspectivas y antecedentes para el desarrollo de nuevas ideas². Asimismo, Jones et al (2020), señala su relevancia para el proceso de innovación al crear tensión creativa a partir de puntos de vista alternativos³. Por su parte, de acuerdo con un estudio de Boston Consulting Group, la diversidad lleva a tener una mayor innovación corporativa y un mejor desempeño financiero.

Estas son algunas de las razones por las cuales GCTI® acuña el término Boldiversity, que se explica como la conjunción de la

innovación con la diversidad. A través de la gestión de la diversidad resulta posible sembrar, mantener y cosechar una Gran Cultura de la Innovación. Es decir, crear las condiciones idóneas para que pueda desarrollarse y prosperar al interior de las organizaciones como parte de la cultura organizacional.

Al entender las diferencias entre las personas de manera superficial (conociendo las características demográficas y la manifestación de la diversidad en su población), **y de manera profunda** (tomando en cuenta las particularidades cognitivas y de personalidad de los miembros organizacionales) **se pueden transformar las diferencias en ventanas de oportunidad para favorecer la creatividad**, potenciar el talento, y ofrecer mayores ventajas competitivas al mercado.



²Global Diversity and Inclusion Fostering Innovation Through a Diverse Workforce. (s. f.). Forbes Insights. Recuperado 10 de enero de 2023, de https://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf

³Jones, G; Bernardita Chirino Chace TRD Innovation, Novartis AG, Basel, Switzerland, and Justin Wright International Journal of Innovation Science Vol. 12 No. 3, 2020 pp. 323-343 Emerald Publishing Limited



Ello, aunado a la inclusión, que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es aquello que acciona y hace posible que la diversidad rinda frutos en las organizaciones, con base en la cultura organizacional, así como prácticas corporativas.

Diversidad audaz, dar el paso para lograr la Boldiversity; una verdadera cultura donde se viva y respire la innovación a lo largo de la organización, independientemente de la condición de las personas y los lugares de trabajo.

El género y Boldiversity

Para GCTI® y el tema de la Boldiversity, el género es un aspecto que integra la esfera biográfica de la Diversidad Superficial, aunada a identidad étnica, edad y área de conocimiento. Tal como lo expresa Naciones Unidas, es uno de los aspectos del ser humano que hacen referencia a los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización; específicas al contexto/época y son cambiantes en el tiempo⁴.

La innovación debiese ser un proceso libre de sesgos, una cuestión neutral sin ninguna tendencia de género.

Mujeres y hombres, todos los individuos tienen la misma capacidad y oportunidad para ejercer la innovación, la creatividad y por consiguiente, obtener resultados productivos. Sin embargo, numerosos estudios develan que las mujeres siguen siendo marginadas con respecto a los hombres al tratarse de innovación (Nählinder et al, 2015)⁵.

La mayoría de las diferencias percibidas pueden explicarse por diferencias jerárquicas no justificables, académicas o corporativas, la falta de estímulo a las mujeres, entornos laborales que desincentivan la innovación de las mujeres⁶. Aunado con aspectos de discriminación laboral, falta de inclusión laboral de las mujeres en el mercado laboral, brechas salariales, ausencia de prácticas y beneficios orientados al equilibrio de vida laboral y personal, arraigo de roles y estereotipos de género en el trabajo, entre otros⁷.

Los beneficios de contar con diversidad de género y un ambiente incluyente para la innovación han sido comprobados en diversas investigaciones y estudios a nivel mundial. Ejemplo de ello es el estudio de Turner (2009), que demuestra que la diversidad de género aumenta el rendimiento innovador, así como para los equipos de investigación y desarrollo⁸.

⁴OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions. (s. f.). <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

⁵Nählinder, J., Tillmar, M., Wigren, C., (2015), Towards a gender-aware understanding of innovation: a three-dimensional route, International Journal of Gender and Entrepreneurship, 7(1), 66-86. <https://doi.org/10.1108/IJGE-09-2012-0051>

⁶World Intellectual Property Organization (WIPO). (s. f.). Innovation Gender Gap: What do we know about the Gender Gap in Innovation? Recuperado 12 de enero de 2023, de https://www.wipo.int/about-ip/en/ip_innovation_economics/gender_innovation_gap/gender_by_fields.html

⁷Amozorrutia, J. (2018, 30 agosto). Hablando del estereotipo femenino en el trabajo. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/hablando-del-estereotipo-femenino-en-el-trabajo/>

⁸Turner, L. (2009), Gender Diversity and Innovative Performance, International Journal Innovation and Sustainable Development, 4, 123-134.



El resultado de otra investigación reveló que las empresas con representación femenina en la alta dirección no sólo mostraron una mayor “intensidad de innovación”, sino que también generaron, en promedio, 40 millones de dólares más de valor económico en comparación con las empresas que no contaban con mujeres en sus equipos de alta dirección⁹.

Por otra parte, una investigación desarrollada a nivel global por Great Place to Work[®] menciona que los ingresos de las organizaciones crecen mucho más rápido en las organizaciones en las que su plantilla femenina experimenta una cultura de innovación para todos. Las organizaciones caracterizadas por mantener una cultura de innovación inclusiva para las mujeres logran cuatro veces más de crecimiento interanual en comparación con las organizaciones que no presentan esta característica cultural¹⁰.

Esto es un tema crucial que organizaciones, tanto del sector público como del privado, deben atender. Especialmente porque, el tema de igualdad de género es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que dicta Naciones Unidas para el desarrollo global, y es uno de los 17 Objetivos Globales de la nueva Agenda para el Desarrollo Sostenible¹¹.

Vale la pena recordar la idea final de la edición 2022 de *Boldiversity*. Los equipos diversos son determinantes para el pensamiento innovador tan necesario para las organizaciones, independientemente de su campo de actividad, debido a las fuertes exigencias propias de un mundo cada vez más cambiante, demandante y caracterizado por la incertidumbre.



⁹Dezsó, C.L., & Ross, D.G. (2012). Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation, *Southern Medical Journal*, 33, 1072-1089.

¹⁰Grey, J., & Grenier, A. (2019). Empowering Women for Innovation and Business Success. Great Place to Work[®] y en apoyo del programa WE EMPOWER de ONU Mujeres, la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado 10 de enero de 2023, de https://www.greatplacetowork.ca/images/2019_lists/Women/Empowering_Women_for_Innovation_and_Business_Success.pdf

¹¹Objetivo 5: Igualdad de género. (2018, 2 febrero). Sustainable Development Goals Fund. <https://www.sdgfund.org/es/objetivo-5-igualdad-de-g%C3%A9nero>



La Diversidad Audaz es entonces una apuesta no solo por la supervivencia organizacional, sino también por el mantenimiento del reto continuo, la creatividad y el propósito, entretejidos con la autenticidad propia de cada uno de los colaboradores, y todo el potencial que esta mezcla pone a disposición, con la aspiración de construir un futuro colectivo.

Este 2023 la intención es analizar la Boldiversity a partir de un enfoque de interseccionalidad¹². Esto es, a través del estudio de la complejidad de diversas categorías o enfoques relacionados al fenómeno y del estudio de su proceso de interacción, con el objetivo de hacer un análisis más crítico.

Con base en esta metodología, exploramos el tema de la diversidad analizando la interrelación del género con aspectos como orientación sexual, STEM, discapacidad, valoración de las culturas de innovación y las percepciones sobre clima y cultura laboral.

Gracias a la exploración de cómo se entrecruzan estos sistemas se podrá voltear la mirada a uno de los aspectos más vulnerables que existen en la realidad organizacional para hacer posible la vivencia de la Diversidad Audaz en las organizaciones: el género.



¹²A. (2022, 25 agosto). La perspectiva interseccional en el feminismo. AFROFÉMINAS. <https://afrofeminas.com/2020/08/25/la-perspectiva-interseccional-en-el-feminismo/>





BOLD DIVERSITY

GC side out the power of
GC ovation

2

Perspectivas de Boldiversity desde la cultura de la innovación: Hallazgos 2023 Great Culture to Innovate®



La Cultura de Innovación: Un Fenómeno Psicosocial



La cultura de la innovación es un fenómeno psicosocial y multidimensional presente en todas las organizaciones. No está presente solamente en algún grupo o área, y tampoco es exclusiva de organizaciones de algún sector o industria. Es algo inherente del ser humano, de su naturaleza creativa y expansiva.

En este sentido, la diversidad es un aspecto fundamental para el florecimiento de las culturas de innovación. Es a través de la gestión de la diversidad donde resulta posible sembrar, mantener y cosechar

una gran cultura de la innovación. Gracias a la Boldiversity, las personas pueden ser capaces de reinventar constantemente estilos de trabajo, pensamientos, ideas, desde el aspecto más cotidiano hasta el ámbito más complejo y abstracto.

El Modelo de Great Culture to Innovate®, con base en su escala de valoración, permite conocer en esta edición 2023 cómo las mujeres perciben la innovación y las diferencias de percepción entre géneros.



El Modelo Great Culture to Innovate® y escala de valoración

Es importante conocer a detalle el modelo con el cual podemos ser capaces de conocer la percepción de hombres y mujeres sobre la cultura de innovación de las organizaciones.

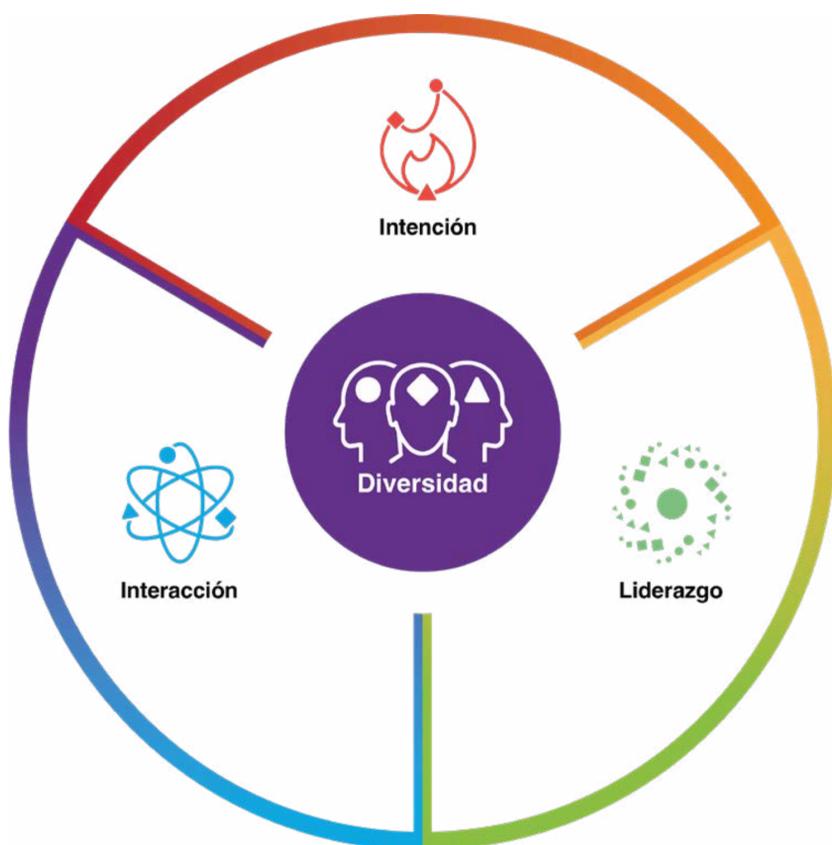
El modelo Great Culture to Innovate® se puede sintetizar en 3 Índices; el Índice que sintetiza en nivel de composición de equipos diversos dentro de las organizaciones (el Índice de Diversidad), el Índice que sin tomar en cuenta la Diversidad, nos dice la manera en cómo los colaboradores perciben la Cultura en términos de Intención, Liderazgo e Interacción (el Índice de Cultura Percibida), pero el más importante, es el Índice que se encarga de entender y justipreciar la Cultura de Innovación dentro de las organizaciones (el Índice de Cultura de Innovación).

La escala de valoración de Great Culture to Innovate®, además de informar, comparar

y valorar, tiene como objetivo llamar a la acción a los equipos de liderazgo de las organizaciones. La escala se compone de 8 estadios, siendo “Atención prioritaria” el estadio donde se ubican las organizaciones con mayores oportunidades de mejoramiento y “Excelente” donde se encuentran aquellas con las valoraciones más altas. Los estadios son establecidos en función del modelo de distribución poblacional de Great Culture to Innovate®.

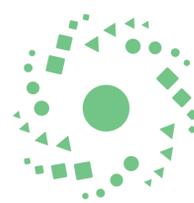
El Índice de Cultura Percibida está soportado en tres pilares: Intención, Interacción y Liderazgo.

Modelo Great Culture to Innovate®



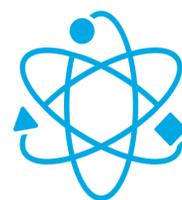
Intención

La Intención es el pilar que valora el propósito inequívoco de los líderes por hacer de la innovación un factor relevante en la creación de valor. La Intención cuenta con cuatro atributos: Convicción, Estructura, Soporte y Oportunidad.



Liderazgo

El Liderazgo es el pilar que en toma en cuenta los 4 atributos que distinguen a los líderes que promueven una cultura innovadora: Apertura, Reto, Conquista de cambio y Disciplina.



Interacción

La Interacción es el pilar que evalúa las interacciones y los comportamientos de los equipos que afirman una Cultura Innovadora: Autonomía, Diversidad de pensamiento, Creatividad y Aprendizaje.

Escala de valoración de Great Culture to Innovate®

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio | Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente



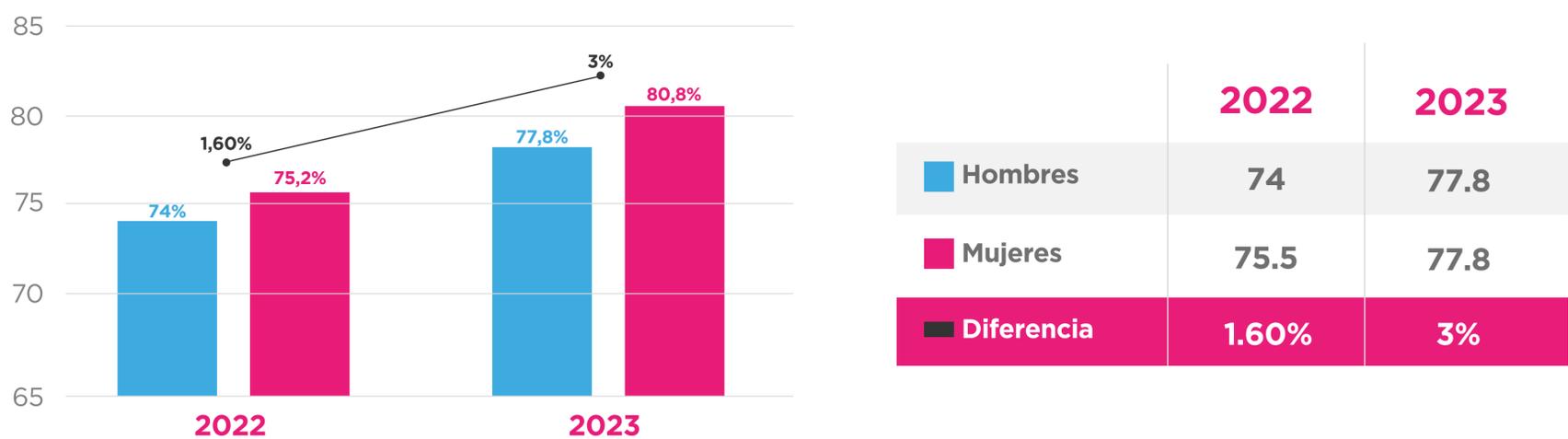
Hallazgos 2023¹³: Índice de Cultura Percibida en México y sus diferencias de género

Para entender más sobre la percepción de hombres y mujeres sobre las culturas de innovación, se presentan algunos de los resultados más sobresalientes en la medición de organizaciones en México por parte de Great Culture to Innovate® en su ciclo 2022-2023, a 22,019 colaboradores.

Este año, el Índice de Cultura Percibida (ICP) entre hombres y mujeres presenta una diferencia de 3 puntos entre hombres y mujeres, ubicándose en 77.8 para las mujeres y un 80.8 para los hombres respectivamente. Esto representa una diferencia de 1.4 puntos porcentuales con relación al 2022.

A pesar de que en ambos años el ICP se presenta como Sobresaliente con respecto a la escala de valoración, es interesante observar que el aumento en la diferencia de percepción entre ambos géneros. Este es un indicador de que las mujeres experimentan de manera diferente aspectos en la Intención, Liderazgo y/o interacción de sus equipos en sus organizaciones con respecto al favorecimiento de una cultura de innovación.

Fig. 1: Índice de la Cultura Percibida en México 2022-2023



¹³ Las puntuaciones descritas no representan un porcentaje, sino la calificación obtenida tras efectuar el análisis con control de variables demográficas (PAR) como parte de la metodología y modelo de Great Culture to Innovate®



A nivel general, el contraste de género más revelador se encuentra en el atributo “Autonomía”. Esto significa que los hombres en México sienten que pueden explorar temas diferentes a los regulares de su trabajo más que las mujeres. Sobre todo, esta diferencia se encuentra más evidente cuando se habla de las cargas de trabajo, ya que las mujeres perciben que su carga laboral no deja tanto espacio para explorar nuevos temas que bien pudieran ser diferentes a los de su trabajo habitual. En este sentido la valoración de las mujeres se encuentra en Media-Alta y la de los hombres en Muy Alta.

Otra de las diferencias que se observan en esta medición se encuentra en el atributo “Disciplina”, en específico cuando se habla de la toma de decisiones. Particularmente la experiencia de las mujeres sugiere que se toma más en cuenta la jerarquía más que la competencia como tal cuando se toman las decisiones, lo que se relaciona con una falta de valoración por parte de los líderes del propio talento de las mujeres. En este caso, la escala de valoración de las

mujeres es Media-Alta (55.6) y la de los hombres es Alta (75.6), indicando una diferencia de 20 puntos.

Asimismo, otra de las diferencias observadas se localiza en el atributo “Aprendizaje”. Las mujeres perciben que las personas con las que se interactúan no necesariamente comparten de su conocimiento y experiencia, lo cual puede impactar de manera negativa no solo en fomentar una cultura de innovación sino también en desempeñar su trabajo de manera adecuada. La evaluación en este aspecto se da en 69 puntos (Medio-Alto) mientras que la evaluación de los hombres se ubica en 74.2 (Alto) indicando una diferencia de 5.2 puntos.

Por el contrario, el único atributo que las mujeres en México sienten mejor resuelto en su trabajo que los hombres, es “Convicción”. Es decir que las mujeres presentan una firme creencia en que la innovación es un factor clave del crecimiento y perciben a la alta dirección como comprometida con hacer que la innovación suceda. Este aspecto se encuentra valorada en 79.2 en las mujeres (Alto) y 75.3 en los hombres (Medio-Alto).



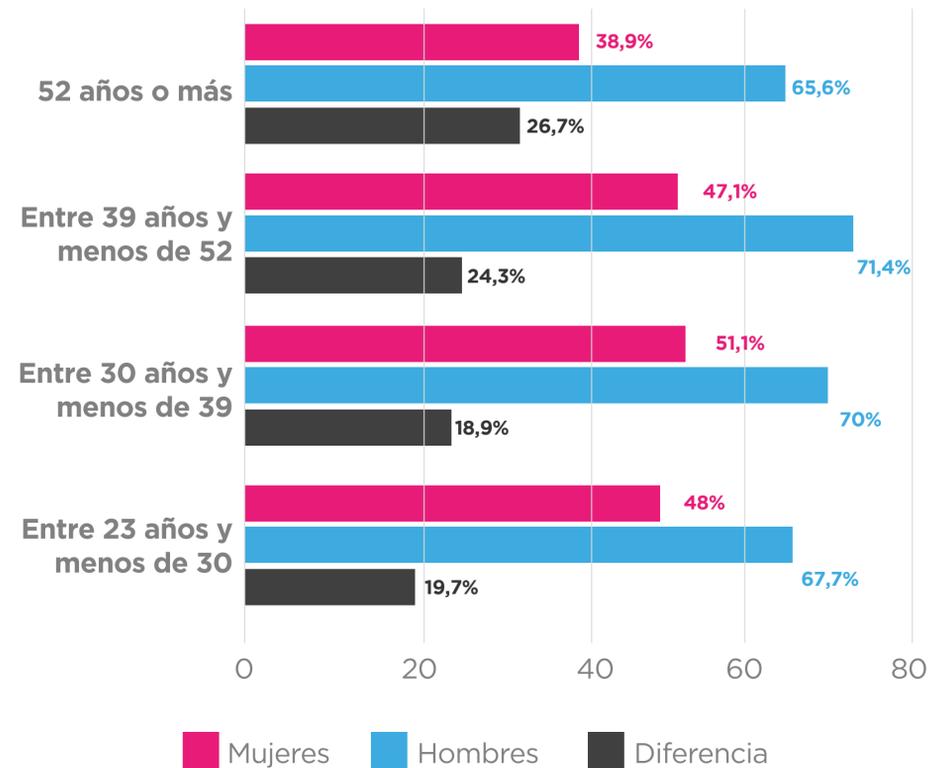
Hallazgos 2023: Diferencias por demográfico

Edad

Al considerar los diferentes rangos de edad, se observan mayores discrepancias entre hombres y mujeres en aspectos de jerarquía, acceso a la información, y la experiencia sobre la exigencia en el trabajo.

En específico las mayores diferencias se detectaron en los rangos de edad más altos y bajos, es decir, en el rango de “23 años y menos de 30” así como en el de “52 años o más”.

Fig. 2: Percepciones entre jerarquía y competencia personal



	Mujeres	Hombres	Diferencia
52 años o más	38,9%	65,6%	26,7%
Entre 39 años y menos de 52	47,1%	71,4%	24,3%
Entre 30 años y menos de 39	51,1%	70%	18,9%
Entre 23 años y menos de 30	48%	67,7%	19,7%

Ello indica que las mujeres más jóvenes y longevas son aquellas que se perciben más rezagadas por su competencia personal, sintiéndose en desventaja por la jerarquía con relación a los hombres. Asimismo, se deja en evidencia una probable falta de apoyo por parte de los líderes de mujeres de estos grupos de edad para reconocer su talento frente al nivel jerárquico que puedan tener.

Otras de las diferencias significativas por rango de edad están en el grupo de mujeres más jóvenes (Entre 23 años y menos de

30). Los reactivos con mayor diferencia son aquellos que hablan de aspectos de Oportunidad y de Reto. Con relación a oportunidad, las mujeres perciben un menor acceso a información clave de la organización como oportunidades, fortalezas, debilidades y amenazas, lo que puede afectar en su proyección dentro de la organización y el nivel de participación que puedan llegar a tener en ella. En este caso la valoración de las mujeres es de 59.9 para las mujeres y 67 para los hombres resultando en una diferencia de 7.1 puntos.



Asimismo, otra diferencia destacable es el alto nivel de exigencia percibida por las mujeres a comparación de los hombres, en la cual se identifica una diferencia de 5 puntos, pudiendo causar un detrimento en la motivación de las mujeres por innovar y solo mantener un enfoque en la tarea. Dicho reactivo presenta una valoración de 84.9 para las mujeres y 79.9 para los hombres.

Con relación al grupo de edad de 52 años o más, las diferencias se identifican de igual manera en la percepción de poco acceso a la información relevante de manera abierta, teniendo injerencia en la apertura en la comunicación por parte de los líderes hacia las mujeres con este rango de edad. La valoración de estas mujeres en este aspecto es Baja (50.2) manteniendo una diferencia bastante marcada contra la valoración Media-Alta de los hombres (69.9), significando una brecha de 19.7 puntos.

La experiencia de esta falta de apertura también se ve reflejada en la percepción de las mujeres de este rango de edad de considerar en menor medida que los hombres en que se considera la diversidad de opiniones para tomar decisiones. Es decir, que sienten que no se considera un abanico de opiniones por parte del equipo y/o poca escucha de lo que tienen que decir. En este sentido se presenta una diferencia de 31.7 puntos con relación a la valoración de 26.8 por parte de las mujeres y de 58.5 de los hombres.



Nivel jerárquico

Con base en el nivel jerárquico, en personal no jerarquizado (sin líneas de reporte), existe una diferencia en la experiencia entre hombres y mujeres. Son las mujeres quienes perciben que no cuentan con tiempo para explorar temas diferentes a los de su trabajo habitual debido a la carga laboral. A este respecto, la valoración de las mujeres se encuentra en 55.8 (Medio-Alta) mientras que la de los hombres en 82.5 (Alta) con una brecha de 26.7 puntos.

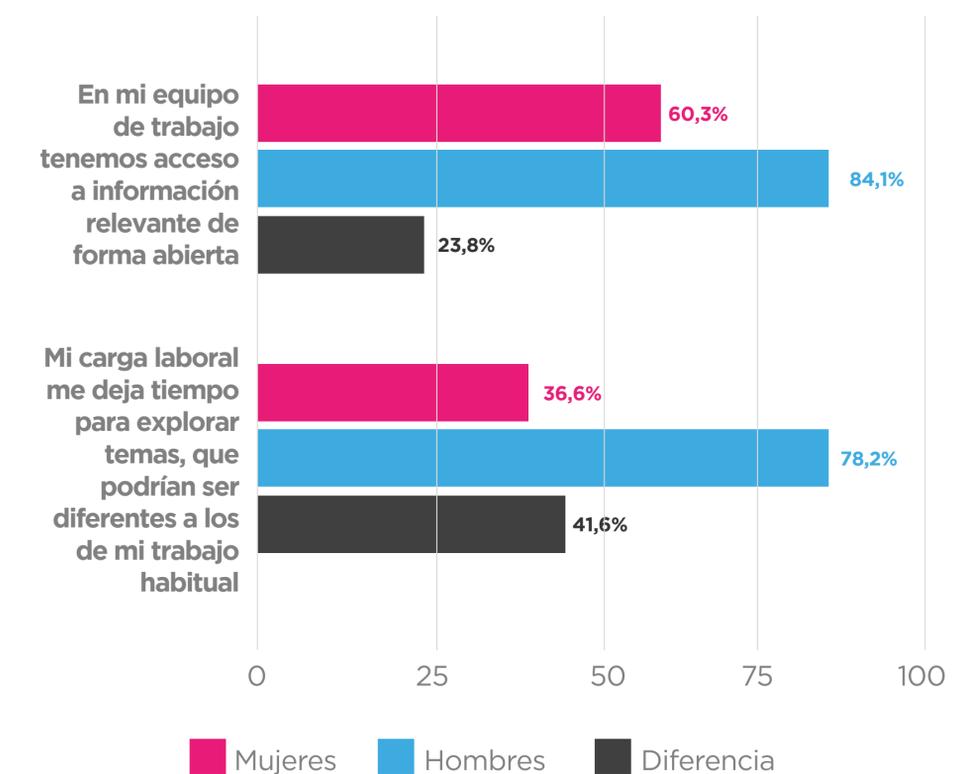
El panorama cambia en los datos de personal jerarquizado. A pesar de que en el nivel de “Supervisores y jefes” las diferencias no son tan significativas, en el nivel de alta dirección, se presentan datos relevantes.

Es interesante observar que en la alta dirección existen diferencias de percepción de cómo la organización aborda la innovación. Por ejemplo, las mujeres presentan una valoración más baja que los hombres al opinar si su organización tiene presupuesto para encarar nuevas iniciativas de cambio (las mujeres con 58 puntos y los hombres 61.2 con una diferencia de 3.2 puntos) así como su opinión con respecto a si su organización mantiene procesos que favorezcan las metas de innovación (con una valoración por parte de las mujeres de 47.8 y de los hombres de 49 puntos respectivamente).

Otro aspecto relevante en donde se exacerba la diferencia entre ambos géneros se presenta nuevamente en la percepción de no contar con tiempo suficiente para explorar temas diferentes a los de su trabajo

habitual debido a la alta carga laboral. Esta es la diferencia más significativa que es de 41.6 puntos, siendo evaluada por las mujeres en 36.6 puntos (Medio-Baja) mientras que la percepción de los hombres es mucho mayor ubicándose en 78.2 (Alta).

Fig. 3: Mayores brechas entre hombres y mujeres: Alta Dirección



	Mujeres	Hombres	Diferencia
En mi equipo de trabajo tenemos acceso a información relevante de forma abierta	60,3%	23,8%	84,1%
Mi carga laboral me deja tiempo para explorar temas, que podrían ser diferentes a los de mi trabajo habitual	36,6%	41,6%	78,2%



Por otro lado, se presentan discrepancias nuevamente en la percepción de acceso a la información. Las mujeres en alta dirección perciben en menor medida que exista apertura en información relevante (60.3 puntos/ Media Alta) con respecto a los hombres (84.1 / Alta). La brecha detectada en este rubro es de 23.8 puntos.

Finalmente se observa que las mujeres ubicadas en puestos altos de liderazgo perciben diferente que los hombres su experiencia ante el aprendizaje organizacional y el accountability de acciones, aspecto clave para que prospere una cultura de innovación. Las mujeres en estos niveles perciben que las personas no se encuentren dispuestas a asumir la responsabilidad por los resultados de sus decisiones. La valoración de las mujeres se ubica en este ámbito en 53.9 puntos mientras que los hombres en 69.2 puntos con una diferencia entre ambas perspectivas de 15.3 puntos.

La gran lección de las culturas desde el Boldiversity

Los hallazgos 2023 de las empresas que forman parte de las mediciones 2023 muestran un panorama de las percepciones de hombres y mujeres con respecto a la cultura de innovación que se vive en sus organizaciones.

Es importante destacar que, aun con las diferencias detectadas entre hombres y mujeres, la percepción general de las mujeres sobre cómo se vive la cultura de innovación en sus organizaciones es Alta, siendo incluso mayor que la percepción de los hombres, rebasando los 84 puntos.

Este es un indicador de que las mujeres quieren innovar, quieren participar de manera activa con actitudes que favorezcan la innovación. Por esta razón es importante para las organizaciones buscar por parte de los líderes: la Apertura suficiente para poner a disposición la información relevante para las personas, considerar a todos los actores organizacionales en la toma de decisiones y la libre expresión de ideas, el Reto en donde la exigencia sea motivante y no una barrera y que despierte la motivación para buscar nuevas formas de hacer las cosas, la Disciplina para ser claros en las prioridades, enfocar en la meritocracia y el talento y todo, para poder ir a la Conquista del cambio, para aprovechar las oportunidades, gestionar los desafíos y ser recursivos para lograr los objetivos y metas.



BOLD DIVERSITY

INNside out the power of
INNovation



3

Perspectivas de Boldiversity desde el clima y la cultura laboral: Hallazgos 2023 Great Place To Work®



La Boldiversity es un concepto que, como se mencionó anteriormente, puede analizarse a través de la intersección de otros ámbitos como lo es el clima y la cultura laboral.

Y no solo analizarse, sino que la innovación es parte fundamental para generar lugares de trabajo caracterizados por la confianza, y en donde puedan vivirse valores clave como la Credibilidad, el Respeto, la Imparcialidad, el Orgullo y el Compañerismo.

Para Great Place To Work® las organizaciones que fomentan la participación de los colaboradores en el proceso de innovación actúan con mayor agilidad, superan los objetivos de ventas y superan a sus competidores.

Aquellas organizaciones que construyen una cultura de innovación para todos generan más ideas de alta calidad, logran una mayor velocidad de implementación y alcanzan una mayor agilidad, lo que se traduce en un crecimiento de los ingresos ante sus competidores.

El Modelo For All™ de Great Place to Work®



Asimismo, la innovación es uno de los seis componentes esenciales para el Modelo For All™ de Great Place To Work® descritos a continuación:

1. Confianza:



Trust

Es el fundamento de Los Mejores Lugares para Trabajar™ y componente base en el Modelo tradicional, en el cual la confianza es el aspecto central en las tres principales relaciones dentro del trabajo: la relación del colaborador con sus líderes, la relación del colaborador con su organización y la relación del colaborador con otros compañeros de trabajo.





Maximizing Human Potential

2. Maximizar el Potencial Humano:

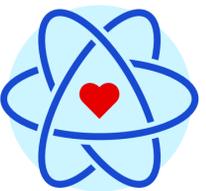
Lograr que cada persona se desarrolle y entregue su máximo valor y compromiso a la organización, sin que sea discriminada o distinguida por sus diferencias.



Leadership Effectiveness

3. Liderazgo efectivo:

Es el enfoque que tienen los líderes para desarrollar y dirigir la estrategia del negocio, mediante una conexión emocional con todos los miembros de la organización.



Values

4. Valores:

Son los principios que guían la toma de decisiones y los comportamientos de toda la organización que los lleven a ser excelentes lugares para trabajar y obtener mejores resultados.



Innovation By All

5. Innovación por todos:

Significa destapar la creatividad, las habilidades y la pasión de todas las personas bajo una cultura de inclusión.



Financial Growth

6. Crecimiento financiero:

De acuerdo con los estudios de Great Place To Work®, las organizaciones con mayores niveles de confianza alcanzan un crecimiento financiero anual 3 a 4 veces por arriba de las organizaciones con bajos niveles de confianza.

Un Great Place To Work® es aquel que construye una experiencia consistente en el Nivel de Confianza en todos los colaboradores, independientemente del puesto, género, edad, tipo de contrato o antigüedad. Esto representa la Maximización del Potencial Humano, principal componente del Modelo For All™. Al escuchar la voz de miles de mujeres que conforman la fuerza laboral de México, el propósito es dar visibilidad a aquellas organizaciones que fomentan el cambio y se esfuerzan día con día por reducir las brechas de género en beneficio de todas las personas.



Hallazgos 2023 del listado de Los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres

En el listado de Los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres en México 2023 se destacan a las empresas que, bajo el Modelo For All™ han alcanzado los mejores resultados de equidad e inclusión. Dicho listado toma en cuenta las top 20 empresas de cada una de las cinco categorías por número de colaboradores que se encuestan para conocer su perspectiva de cómo viven la experiencia cultural dentro de su organización, así como su índice de confianza en las relaciones con sus compañeros, líderes y su lugar de trabajo en general.

En específico para este listado se toman en cuenta todas las organizaciones que aplicaron su estudio durante el ciclo 2022 al Ranking Nacional 2023. Los hallazgos que se presentan a continuación revelan la experiencia de

74,630 mujeres que conforman las 100 organizaciones rankeadas.

Categorías por número de colaboradores de Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México

- Menos de 50 colaboradores
- Empresas nacionales de 50 a 500 colaboradores
- Empresas multinacionales de 50 a 500 colaboradores
- Empresas entre 500 a 5,000 colaboradores
- Más de 5,000 colaboradores

Hallazgos 2023: demografía y aspectos generales

En Los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres, hablando de niveles jerárquicos, solamente el 5% de las mujeres se encuentran en niveles gerenciales y directivos, mientras que el 49% de la población representa personal operativo. El 49% no ha tenido experiencia de tener gente a su cargo.

Asimismo, se observa que en estas empresas en su mayoría laboran generaciones jóvenes. El 55% de la población pertenece a la generación Y o Millennials, con una antigüedad en su mayoría de menos

de 2 años (37%) y de 2 a 5 años (21%). Sin embargo, la mayoría de las mujeres presentan una responsabilidad financiera, ya que el 31% son responsables de niños, el 13% de personas adultas mayores y el 21% de ambos.

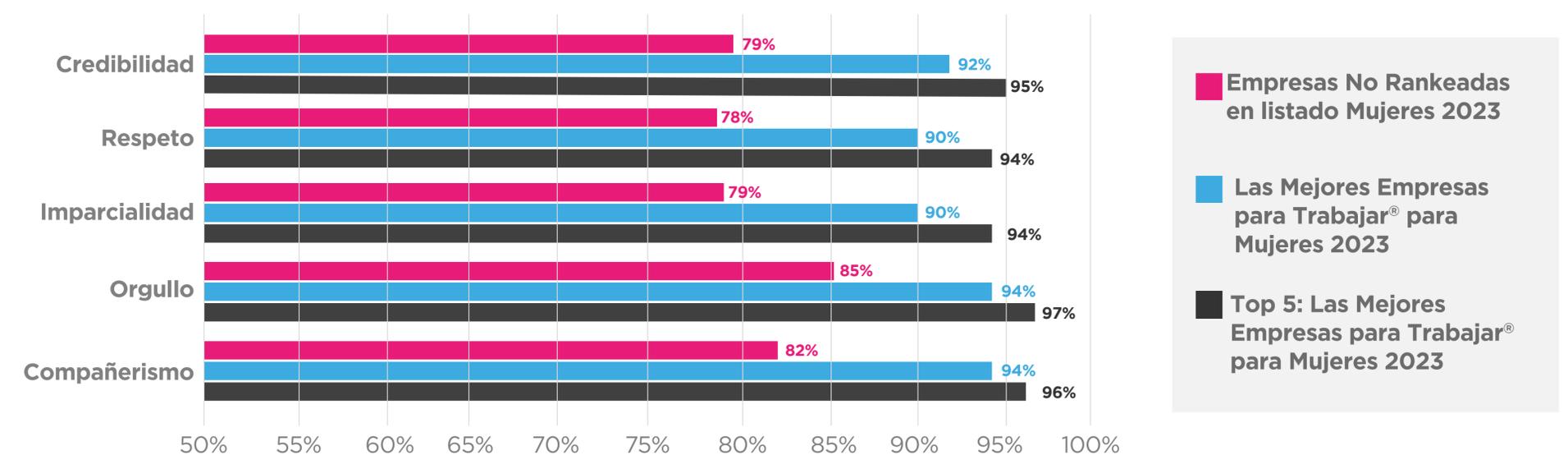
Al hablar de confianza, el 58% de ellas mantienen mucha confianza en sus directivos y 32% algo de confianza lo cual es básico para fomentar un ambiente que propicie la innovación. Asimismo, el 70% de las personas encuestadas opinan que en sus organizaciones hay de algunas a muchas oportunidades de Desarrollo, Innovación y Mejoras.



Con respecto a lo que opinan las mujeres del listado en los indicadores de la encuesta, se observa que las cinco dimensiones o competencias culturales mantienen índices de más del 90% de favorabilidad. En el caso del top 5 de las organizaciones del listado los indicadores se elevan incluso hasta llegar al 97% de favorabilidad, en específico, en la dimensión del compañerismo. A comparación de las empresas que no lograron ingresar al listado, los indicadores de las cinco dimensiones presentan una diferencia porcentual de 11.4% en promedio. Este es un indicador de que las mujeres que pertenecen al ranking perciben altos niveles de confianza hacia sus líderes, con sus compañeros de trabajo y hacia las organizaciones para las que trabajan.

Hablando del índice de confianza en específico, en el listado de Los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres se presenta una favorabilidad del 92% con relación al 80% de favorabilidad en las empresas que no ingresaron al listado, también representando una diferencia de 13 puntos porcentuales.

Fig. 4: Competencias culturales: Diferencias Listado Mujeres 2023



	Empresas No Rankeadas en listado Mujeres 2023	Las Mejores Empresas para Trabajar® para Mujeres 2023	Top 5: Las Mejores Empresas para Trabajar® para Mujeres 2023
Credibilidad	79%	92%	95%
Respeto	78%	90%	94%
Imparcialidad	79%	90%	94%
Orgullo	85%	94%	97%
Compañerismo	82%	94%	96%



Hallazgos 2023: aspectos de innovación

La innovación, como elemento destacado del Modelo For All™, reportó el mejor performance en las organizaciones de este ranking, con 21 puntos de diferencia vs las organizaciones no rankeadas; es decir, las mujeres son parte sustantiva de la filosofía Innovación Por Todos encontrando que al 84% de las mujeres de estas organizaciones se les permite destapar su creatividad, habilidades únicas y pasión por su trabajo para llegar así a la mejora continua y la generación de ideas nuevas.

A nivel específico, los niveles en reactivos que tienen una relación importante con la innovación son aspectos favorablemente evaluados por las mujeres. Ejemplos de ello son los reactivos de Autonomía como: “Los jefes confían que los colaboradores hacen un buen trabajo sin supervisarlos continuamente” (94% de favorabilidad) y “Aquí a la gente se le da poder de decisión sobre su trabajo” (89% de favorabilidad). Esto habla de ambientes donde las mujeres sienten empoderamiento por parte de los líderes y la suficiente confianza de parte de ellos para dar autonomía en su trabajo.

En la dimensión de respeto, es sumamente importante valorar el talento y la experiencia humana en el trabajo, brindando un espacio libre para incluso cuando se presentan errores, lo cual es básico para que la innovación prospere y la creatividad fluya. Tres reactivos presentan altos niveles de favorabilidad como son: “Los jefes reconocen que pueden cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo” (90% de favorabilidad), “Reconocemos a las personas que intentan nuevas y mejores maneras de hacer las cosas, independientemente del resultado”

(93% de favorabilidad) y “Los jefes fomentan y responden genuinamente a nuestras sugerencias e ideas” con 91% de favorabilidad.

El único aspecto que presenta índices menores al promedio es el reactivo relacionado al involucramiento en la toma de decisiones (Los jefes involucran a la gente en decisiones que afectan su trabajo o su ambiente laboral) el cual se presenta en un 78% de favorabilidad dentro del listado de mujeres, presentando una favorabilidad mucho menor en el caso del promedio de las empresas que no ingresaron al ranking (61% de favorabilidad con una diferencia de 16.6 puntos porcentuales).

Por otra parte, en la dimensión de Orgullo, la actitud positiva es un aspecto necesario para crear ambientes donde quiera fomentarse la innovación. Dos de los reactivos que miden dichos aspectos presentan promedios destacables: “Las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para realizar el trabajo” con una percepción de 91% de favorabilidad y “Las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para realizar el trabajo” con una favorabilidad de 94% lo cual habla también de empuje y agilidad hacia la resiliencia.



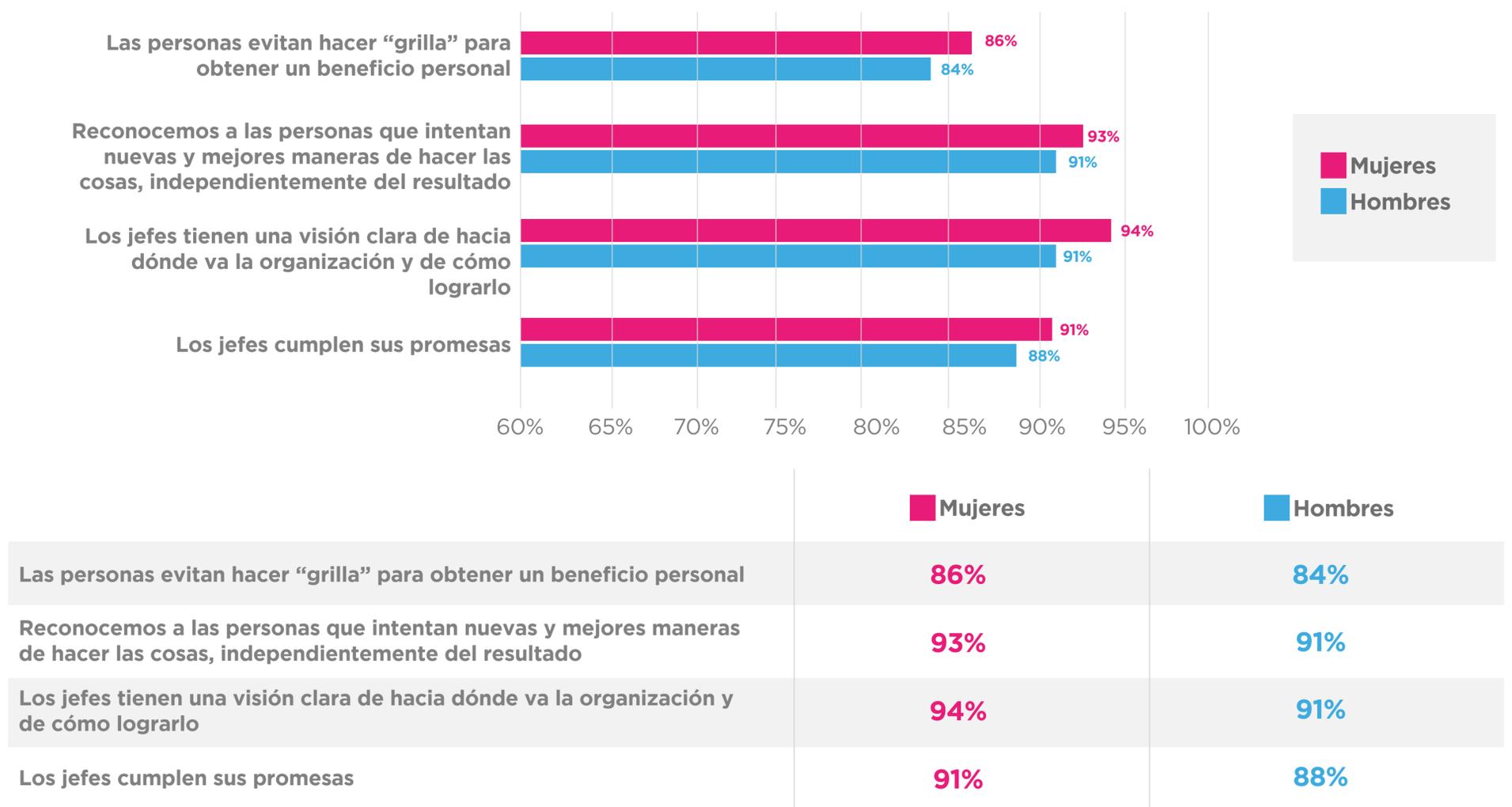
Hallazgos 2023: brechas entre la percepción de hombres y mujeres

Al tomar en consideración la visión de los hombres que trabajan en las organizaciones del listado de Los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres, se encontró que los indicadores son muy parecidos. Por ejemplo, el índice de confianza en los hombres que laboran en estas empresas

es de 91% con relación al de las mujeres que es del 92%.

Sin embargo, se encontraron algunas diferencias interesantes en los que, incluso, los valores son ligeramente más favorables de acuerdo con la percepción femenina.

Fig. 5: Diferencias en las percepciones de hombres vs percepciones del listado “Las Mejores Empresas para Trabajar(r) para Mujeres”



Las principales brechas entre la percepción de hombres y mujeres del listado de Mujeres 2023 se ubican entre un 2% y 3%. Es interesante observar que aquellos reactivos con mayor diferencia tienen que ver con la relación con sus líderes en cuanto a cumplimiento de promesas y congruencia, así como de la percepción de credibilidad hacia ellos, lo cual revela que las mujeres de las organizaciones del listado confían en ellos y en su capacidad para gestionar el rumbo de la organización.

De nuevo se presenta una percepción favorable al hablar del reconocimiento a las personas que intentan hacer diferente su trabajo, siendo más favorable la percepción de las mujeres, indicando que en estas empresas se motiva a crear en el día a día.

Al hablar de grilla o lo referente a incentivar una agenda personal más allá del interés o beneficio colectivo, a pesar de que los promedios se ubican en el rango del 80%, se mantiene una actitud de mayor disposición en las mujeres que en los hombres.



Lecciones de Los Mejores Lugares para Trabajar™ desde el Boldiversity



Las mujeres de Los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres ofrecen un panorama alentador para otras organizaciones. Demuestran que existen organizaciones que pueden hacer realidad culturas de trabajo caracterizadas por la

confianza y que es esta confianza la que hace posible que las personas se sientan con la suficiente libertad, validación y soporte para ejercer su creatividad y favorecer que la innovación sea parte de la vida diaria.

Asimismo, los hallazgos revelados demuestran que, a pesar de que una gran parte de esta población representa mujeres con grandes responsabilidades personales y con experiencias con todavía un gran camino por recorrer, mantienen actitudes abiertas y positivas que responden al clima y a la cultura de confianza que las organizaciones mantienen en beneficio colectivo, manteniendo un foco en las personas.

La manera en la que mantienen este enfoque se basa en prácticas inclusivas, equitativas e innovadoras. Por ejemplo, como mejores prácticas incluyen comités de equidad y de diversidad, enfoque en la meritocracia, instalaciones de trabajo unisex, acciones de empoderamiento, servicios de coaching y mentoring, reconocimientos a madres trabajadoras y jefas de familia, políticas de no discriminación, líneas de denuncia y comités de apelación contra el acoso y hostigamiento laboral, apoyo psicológico y emocional, comités de liderazgo femenino, reclutamiento por medio de vacantes “neutras” sin género, edad ni otro mensaje que las habilidades y competencias deseadas, entre otras.





BOLD DIVERSITY

INside out the power of
INnovation

4

Mujeres en STEM: Un futuro para la innovación



Hacer realidad culturas de *Boldiversity*, es decir la capacidad para gestionar diversidad e innovación¹⁴, en las organizaciones no puede ser posible sin la inclusión de mujeres en todos los sectores productivos y su participación en toda la estructura organizacional. Por ello, uno de los temas más importantes y de mayor impacto en la actualidad es la inclusión de género en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas conocidas como STEM por sus siglas en inglés, para enfrentar los retos y los desafíos de la Industria 5.0. Asimismo, construir entornos productivos de trabajo, negocios rentables, y sociedades prósperas y equitativas.

Definiendo STEM

Las carreras STEM son aquellas asociadas con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés. La Clasificación Mexicana de Planes de Estudio (CMPE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) agrupa a las carreras en 10 áreas amplias de estudios. Las carreras que se consideran STEM son aquellas que pertenecen a las áreas de: ciencias naturales, matemáticas y estadística; tecnologías de la información y la comunicación; ingeniería, manufactura y construcción; y agronomía y veterinaria.

Habilidades STEM: una necesidad del mercado laboral

Previo a la pandemia del covid-19, el impacto de la tecnología en el mercado laboral global y las habilidades necesarias para hacer uso de las nuevas tecnologías¹⁵, que desde entonces se ha acelerado¹⁶. Sin embargo, la pandemia marcó una mirada al mercado laboral del futuro y mostró que los mercados están tomando grandes pasos para aprovechar la transformación tecnológica¹⁷.

El mercado laboral actual demanda cada vez más a profesionistas en carreras STEM, dado el rápido crecimiento de las industrias de tecnología y la digitalización del resto de los sectores de la economía¹⁸.



¹⁴ De Anca, Celia y Salvador Aragón. 2021. La Boldiversity en el Tejido Empresarial Español 2021. IE Foundation y Fundación Diversidad. <https://centerfordiversity.ie.edu/es/idi/>

¹⁵ World Economic Forum. 2020. Jobs of Tomorrow Mapping Opportunity in the New Economy. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf

¹⁶ McKinsey & Company. 2022. McKinsey Technology Trends Outlook 2022. <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-top-trends-in-tech>

¹⁷ International Labor Organization. 2020. Labour Overview in times of COVID-19: Impact on the labour market and income in Latin America and the Caribbean. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756697.pdf

¹⁸ World Economic Forum. 2020. The Future of Jobs Report. Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/2-1-technological-adoption/>



Sin embargo, no hay suficiente talento para satisfacer esta demanda, mientras que las mujeres están subrepresentadas desde la formación del talento mismo hasta su incorporación al mercado laboral¹⁹. La aceleración tecnológica ha llevado a que se requieran habilidades técnicas en carreras STEM cada vez más complejas y con necesidad de mayor capacitación continua²⁰.

¿Las mujeres y hombres eligen las mismas carreras?

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que los roles y estereotipos de género influyen en las decisiones que las jóvenes toman sobre su futuro académico y profesional. En particular en el área de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), lo cual afecta el potencial de innovación y desarrollo de América Latina²¹.

La falta de presencia de mujeres en las carreras de STEM tiene sus orígenes en la infancia, se consolida en la adolescencia y persiste en la vida educativa y profesional de hombres y mujeres. Las principales dificultades para las mujeres en estas áreas incluyen obstáculos relacionados con las expectativas de género, la ausencia de referentes femeninos a seguir y la influencia del entorno, ya sean compañeros, familiares o docentes. Las mujeres dedican 2.5 veces más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, es decir a las tareas del hogar y de cuidados, lo que reduce el tiempo disponible que ellas tienen para realizar otras actividades como estudiar, tener un empleo o descansar.



¹⁹OECD. 2017. The under-representation of women in STEM fields. Disponible en: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality/the-under-representation-of-women-in-stem-fields_9789264281318-10-en#page2

²⁰World Economic Forum. 2023. Preparing 1 Billion People for Tomorrow's Economy (Video). Disponible en: <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2023/sessions/preparing-1-billion-people-for-tomorrow-s-economy>

²¹OCDE en español - OCDE en español. (s. f.). <https://www.oecd.org/espanol/iniciativa-niastem-pueden.htm>

²²Khan, Shulamit y Donna Ginther. 2017. Women and STEM. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w23525/w23525.pdf

²³Alam, Andaleeb, y Ingrid Sanchez Tapia. 2020. Mapping Gender Equality In STEM From School To Work. <https://www.unicef.org/globalinsight/media/1361/file>

²⁴Reinking, Anni, y Barbara Martin. 2018. The Gender Gap In STEM Fields: Theories, Movements, And Ideas To Engage Girls In STEM. <https://haerjournal.ua.es/article/view/271>

²⁵IMCO. 2019. Monitor de Mujer en la Economía. <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/>



Lo anterior contribuye a que las mujeres tiendan, en mayor proporción que los hombres, a ocuparse en trabajos que representan roles considerados como “femeninos” (en sectores como educación, salud, y servicios), y no en trabajos que representan roles “masculinos”, como en áreas tecnológicas, de producción o construcción²⁶.

Además, de acuerdo con un estudio de CILAC-UNESCO, existe una falta de concientización entre las personas jóvenes

sobre el potencial de los estudios en esta materia. Dicho estudio señala que entre las causas están la falta de pedagogías, herramientas e infraestructuras STEM lo cual tiene un impacto en las escuelas y la capacidad del personal docente para elevar el interés de los estudiantes en este ámbito²⁷.

Ello, aunado a la falta de visibilidad de las mujeres en estas áreas hace que se perpetúe la creencia de que este ámbito sea de dominio masculino. Por lo cual se dificulta que las niñas y jóvenes descubran su interés y habilidades en estas carreras y ello pueda tener un impacto en la representatividad de las mujeres en este ámbito.

Evidencia de ello es que, entre 2012 y 2022, se ha observado que la elección de carrera de las mujeres mexicanas ha cambiado muy poco, mientras que los hombres cada vez se interesan más por carreras vinculadas a la tecnología²⁸. Además, se observa que la tasa de deserción de las mujeres en la educación y empleos STEM también es particularmente alta. Las mujeres abandonan las disciplinas STEM de forma desproporcionada durante sus estudios y en su trayectoria profesional, sobre todo, en las transiciones que van del nivel bachillerato al nivel superior²⁹.



²⁶Amozorrutia, J. (2018b, agosto 30). Hablando del estereotipo femenino en el trabajo. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/hablando-del-estereotipo-femenino-en-el-trabajo/>

²⁷Bello, A., Estébanez, M. E., UNESCO, & CILAC. (2022). Una Ecuación Desequilibrada: Aumentar la Participación de las Mujeres en STEM En LAC. UNESCO-CILAC. <http://forocilac.org/wp-content/uploads/2022/02/PolicyPapers-CILAC-Gender-ESP.pdf>

²⁸Martha Castro. 2022. Elegir carrera desafiando los roles de género. <https://imco.org.mx/elegir-carrera-desafiando-los-roles-de-genero/>

²⁹Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección - (CIMAD). (2021). Mujeres eligiendo carreras STEM. <https://www.movimientostem.org/wp-content/uploads/2021/01/Mujeres-eligiendo-carreras-STEM-%E2%80%93-MovimientoSTEAM-%E2%80%93-CIMAD.pdf>



La matriculación de mujeres en universidades se triplicó a nivel mundial entre 1995 y 2018³⁰. No solo se logró la paridad en las aulas, sino que hoy las mujeres rebasan en número a los hombres. Para el tercer trimestre de 2022, el total de personas con educación superior en México fue de 17,989,538, de las cuales el 55% son mujeres y el 45% hombres³¹. Del total de personas con educación superior en México, 26% son de carreras STEM. Este porcentaje varía considerablemente entre hombres y mujeres, pues es de 42% para hombres y 13% para mujeres. Lo cual contrasta con la participación de mujeres en STEM a nivel global, ya que este porcentaje asciende a 35%³².

En cuanto a los estudiantes en educación superior en México,

existen 4,669,703 estudiantes en carreras STEM, de las cuales 72% son hombres y 28% mujeres. Dichas proporciones también varían entre las entidades federativas del país, siendo que Guerrero tiene la mayor proporción de mujeres estudiantes (35%), mientras que Sonora y Aguascalientes son los estados con menor proporción (21%).

La proporción de hombres y mujeres de carreras STEM respecto al total de egresados y egresadas con educación superior varía también entre las entidades del país. Guerrero es la entidad con menor proporción de STEM (27%). Este porcentaje está por encima de las entidades con mayor proporción de mujeres STEM (18%), Tamaulipas y Tabasco³³.



³⁰Martha Castro. 2022. Elegir carrera desafiando los roles de género. <https://imco.org.mx/elegir-carrera-desafiando-los-roles-de-genero/>

³¹Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente al Tercer Trimestre de 2022, INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>

³²Necesitamos más mujeres en carreras STEM. (2022, 11 febrero). ONU Mujeres América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/02/necesitamos-mas-mujeres-en-carreras-stem>

³³IMCO. 2023. Mujeres en STEM en los Estados. Disponible en: <https://imco.org.mx/mujeres-en-stem-en-los-estados/>



La brecha de género en carreras STEM y su impacto en el empleo

Entre 2012 y 2022 el total de mujeres profesionistas STEM pasó de 847 mil a 1 millón 285 mil³⁴. Es decir, representa un crecimiento promedio de 5.2% anual. Sin embargo, la brecha de género permanece ya que de igual manera el número de hombres en STEM ha crecido. En México sólo 3 de cada 10 personas con carreras STEM son mujeres³⁵.

El efecto de este fenómeno tiene un impacto económico en los colaboradores. La OCDE considera que las diferencias en la elección del campo de estudio entre hombres y mujeres son el principal factor que alimenta la brecha de ingresos entre hombres y mujeres a nivel profesional³⁶.

La educación superior representa un trampolín de movilidad social para las mujeres, es decir, la oportunidad de cambiar su situación socioeconómica para mejorar sus ingresos, ocupación y salud³⁷. Las carreras STEM tienen ingresos promedio

mayores a los de otras licenciaturas, tanto para hombres como para mujeres. Para el tercer trimestre de 2022, los ingresos promedio de hombres en carreras STEM fueron de \$14,677 pesos y para mujeres \$12,222 pesos³⁸.

De manera positiva, las carreras STEM presentan una brecha de ingresos de género (entendida como la diferencia porcentual entre el ingreso promedio de los hombres y las mujeres, dividida entre el ingreso de los hombres³⁹) menor que la que hay en otras carreras. En México, una mujer gana 87 pesos por cada 100 pesos que gana un hombre⁴⁰. En el caso de las carreras STEM, una mujer gana 84 pesos por cada 100 pesos que gana un hombre⁴¹.

Las mujeres ocupan una menor proporción de los puestos académicos de las instituciones educativas⁴². En el 2021 el porcentaje de mujeres consideradas en el Sistema Nacional de Investigadores (SIN) fue de 38.2%⁴³. Un estudio realizado a profesionistas en STEM encontró que las empresas de tecnología perdieron al 41% de la fuerza laboral femenina a la mitad de su carrera profesional, mientras que este porcentaje fue de 17% para los hombres⁴⁴.

³⁴ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente al Tercer Trimestre de 2022, INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>

³⁵ IMCO. 2023. Mujeres en STEM en los Estados. Disponible en: <https://imco.org.mx/mujeres-en-stem-en-los-estados/>

³⁶ OCDE. 2022. Education at a glance. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

³⁷ Centro de Estudios Espinosa Yglesias. 2022. La movilidad social y las mujeres. <https://ceey.org.mx/la-movilidad-social-y-las-mujeres/>

³⁸ Calculado por el IMCO con datos de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondientes al Tercer Trimestre de 2022, INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>

³⁹ ONU Mujeres. 2022. ¿Qué es la brecha salarial? <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

⁴⁰ IMCO. 2022. Monitor Mujer en la Economía. <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/>

⁴¹ Calculado por el IMCO con datos de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondientes al Tercer Trimestre de 2022, INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>

⁴² Avendaño, Fernanda, Michel Gamiño, Fernanda García, Fátima Masse, y Cristina Ortuño. 2021. Mujeres En Educación, Ciencia Y Tecnología: Más Allá De La Foto. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2021/10/20211013_Mujeres-en-educacio%CC%81n-ciencia-y-tecnologi%CC%81a-ma%CC%81s-alla%CC%81-de-la-foto_Boleti%CC%81n.pdf

⁴³ Dulce Arévalo. 2022. Creciente el porcentaje de científicas mexicanas en el SNI. <https://consumotic.mx/sociedad-digital/steam/creciente-el-porcentaje-de-cientificas-mexicanas-en-el-sni/#:~:text=En%20el%202021%20el%20porcentaje,la%20Academia%20Mexicana%20de%20Ciencias.>

⁴⁴ Caroline Simard y Andrea Davies. 2008. Climbing the Technical Ladder: Obstacles and Solutions for Mid-level Women in Technology. <https://gender.stanford.edu/publications/climbing-technical-ladder-obstacles-and-solutions-mid-level-women-technology>



¿Cómo atraer a más mujeres a carreras STEM?

El llamado a la acción es claro. En un momento histórico en el que la tecnología se utiliza para tomar decisiones de consecuencias globales, el tema de la equidad de género en este ámbito merece una atención urgente. Asimismo, el IMCO señala que, dado que son carreras altamente demandadas en el mercado laboral, sumar a más mujeres a estos campos permitiría que ellas accedan a condiciones laborales que tienden a ser de mayor calidad.

Existe evidencia de que una mayor diversidad de género, étnica y cultural en los equipos ejecutivos de las empresas aumenta la probabilidad de obtener resultados financieros sobresalientes⁴⁵. Según estudios realizados en América Latina, Norteamérica y el Reino Unido, y citados por UNESCO, las empresas con mejores resultados en cuanto a diversidad de género tienen un 15% más de

probabilidades de obtener rendimientos financieros superiores a la media de su sector⁴⁶.

Varios estudios han demostrado que una mayor presencia de mujeres en puestos de liderazgo detona innovación en nuevos productos y servicios, además de que permite explorar nuevos mercados^{47 48}. Sumar a más mujeres a carreras STEM permite tomar en cuenta las necesidades de la mitad de la población para detonar mayor innovación⁴⁹. Tal como lo menciona la UNESCO: “Es hora de reconocer que, cuanto mayor sea la diversidad, mayor será la innovación”.

Es importante poner en marcha acciones e iniciativas para promover la inclusión de mujeres en el ámbito STEM, desde edades tempranas. Sobre todo, promover el desarrollo de habilidades tecnológicas y matemáticas entre las niñas, rechazar las normas y estereotipos de género, así como crear un ambiente laboral flexible podría contribuir a aumentar la participación de mujeres en estos campos⁵⁰.



⁴⁵McKinsey & Company. 2020. Diversity wins: How inclusion matters. <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>

⁴⁶West, M., Kraut, R., & Ei Chew, H. (2019). I'd blush if I could: closing gender divides in digital skills through education. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416.page=1>

⁴⁷Boston Consulting Group y Universidad Técnica de Munich. 2017. The Mix that Matters. <http://media-publications.bcg.com/22feb2017-mix-tha>

⁴⁸Corinne Post, Boris Lokshin y Christophe Boone. 2021. Adding Women to the C-Suite Changes How Companies Think. <https://hbr.org/2021/04/research-adding-women-to-the-c-suite-changes-how-companies-think>

⁴⁹Carolina Criado Pérez. 2019. La mujer invisible: Descubre cómo los datos configuran un mundo hecho por y para los hombres. Abraham Press

⁵⁰Benjamin Laker. 2022. Women Are Still Underrepresented In Tech Leadership: Here's How To Change That. <https://www.forbes.com/sites/benjaminlaker/2022/02/03/women-are-still-underrepresented-in-tech-leadership-heres-how-to-change-that/?sh=c81edef68321>





Asimismo, existen iniciativas adicionales ^{51 52 53 54} tales como:

- Combatir los estereotipos de género en los medios de comunicación? y sensibilizar sobre dichos estereotipos a partir de la etapa escolar.
- Introducir programas de mentorías para dar a las niñas y mujeres jóvenes, y fomentar experiencias de mentoría para hombres por parte de mujeres.
- Establecer políticas no discriminatorias en el ámbito laboral y profesional. Promover prácticas y medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar en el mercado laboral.
- Integrar lenguaje inclusivo desde la niñez, en las esferas familiares, educativas y profesionales.
- Hacer uso de reclutamiento inclusivo y vacantes con lenguaje neutral.
- Incluir a los hombres para participar y diseñar herramientas y prácticas para promover la inclusión.
- Fortalecer el vínculo entre el ámbito educativo y el laboral; escuelas y empresas, generando alianzas y programas conjuntos.
- Establecer indicadores y mediciones para monitorear el avance de STEM a lo largo del país y en todas las esferas, tanto educativa como profesional, incluyendo como un indicador primordial, la innovación.
- Promover que la educación STEM sea para todos los individuos.

⁵¹IMCO. 2022. ¿Dónde están las científicas? Brechas de género en carreras STEM. Disponible en: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/02/%C2%BFDo%CC%81nde-esta%CC%81n-las-cienti%CC%81ficas__Documento_20220201.pdf

⁵²Näslund-Hadley, E. (2022, 4 octubre). Cambiemos las percepciones sobre mujeres y niñas en la ciencia. Enfoque Educación. <https://blogs.iadb.org/educacion/es/cambiamos-las-percepciones-sobre-mujeres-y-ninas-en-la-ciencia-stem>

⁵³Great Culture to Innovate®

⁵⁴Gras, M. (Coord), Alí, C., Segura, L. (2020) Estrategia Educación STEM para México. Visión de Éxito Intersectorial de los cuatro Ejes Estratégicos. CDMX: México, Movimiento STEAM.





BOLD DIVERSITY

INside out the power of
INnovation

5

LGBTI+: La diversidad a color



Existen múltiples colores y matices dentro de la paleta de la diversidad. Su complejidad radica en reconocer las particularidades de cada persona, incluyendo la diversidad sexual. Más allá de tratarse como una tendencia o entender el concepto de una manera superficial, es una cuestión de justicia social, del respeto, protección y defensa de los derechos humanos de las personas.

A pesar de que la diversidad sexual ha logrado una mayor visibilidad conceptual, existen importantes rezagos que impiden su inclusión en las organizaciones, reduciendo su capacidad de aprovechar los beneficios y oportunidades de los diferentes atributos que integran a las personas. Asimismo, dichas limitaciones impiden el desarrollo del potencial organizacional, el aprovechamiento del talento y el florecimiento de la innovación a lo largo y ancho de las empresas.

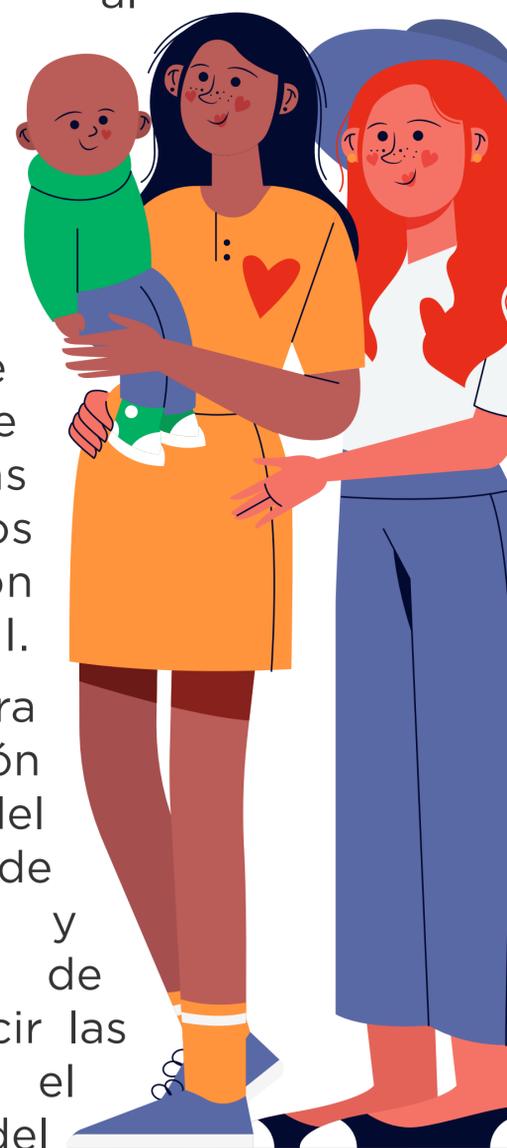
Retos y estereotipos en el abanico de la diversidad sexual

La diversidad sexual y de género está presente en todas las organizaciones, independientemente de su industria, tamaño, giro o ubicación geográfica. Las personas con una orientación sexual e identidad de género (OSIG) divergente enfrentan retos y situaciones que la población heterosexual por lo general no tiende a experimentar.

Entre los retos se encuentran los estereotipos e ideas erróneas en torno a personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, trans intersexuales y de otras disidencias

sexo-genéricas discriminatorias y/o no incluyentes. De acuerdo con el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (UNSDG), algunas de estas incluyen prejuicios de que ser LGBT+ significa tener una enfermedad, que es perjudicial, o que estas personas solo quieren imponer sus creencias o solicitar privilegios especiales⁵⁵. Incluso, Naciones Unidas señala que existen personas que consideran que su inclusión puede representar una amenaza para sus valores culturales⁵⁶.

No obstante, a pesar de que el acrónimo LGBT+ comprende al colectivo de personas, en la mayoría de los casos, los esfuerzos por la inclusión del colectivo LGBTI+ suelen enfocarse preponderantemente en las necesidades de hombres cis⁵⁷ gay más que en el resto de los otros grupos de la población de la diversidad sexual. Este fenómeno genera una invisibilización de las otras letras del acrónimo, así como de sus particularidades y retos, pretendiendo de manera simplista reducir las necesidades de todo el acrónimo a aquellas del grupo predominante.



La invisibilización de mujeres lesbianas, bisexuales y trans es parte de un proceso histórico aún y cuando la primera marcha

⁵⁵Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. (2019, 23 diciembre). ¡Pura tontería! <https://unsdg.un.org/es/latest/stories/pura-tonteria>

⁵⁶Jones, G; Bernardita Chirino Chace TRD Innovation, Novartis AG, Basel, Switzerland, and Justin Wright International Journal of Innovation Science Vol. 12 No. 3, 2020 pp. 323-343 Emerald Publishing Limited

⁵⁷Cisgénero: cuando la expectativa social del género de la persona se alinea con el sexo asignado al nacer. En consecuencia, existen mujeres y hombres cis. El prefijo cis proviene del latín “de este lado” o “correspondiente a” y es antónimo del prefijo trans. Definición sustraída del Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.,2017.



del orgullo LGBTI+ en México,

a finales de la década de 1970,⁵⁸ contó con mujeres LBT como líderes femeninas incluyendo la participación de mujeres icónicas como Nancy Cárdenas. En este apartado es importante destacar que muchas colectivas de lesbianas estuvieron estrechamente vinculadas a movimientos de personas trabajadoras, tal como la fundación en 1987 de la Coordinadora Nacional de Mujeres Lesbianas, la cual estaba constituida por once organizaciones en donde se abordaban temáticas de sexualidad en sindicatos obreros⁵⁹.

En este sentido, es importante reflexionar sobre como los esfuerzos por la inclusión LGBTI tienen todavía áreas importantes de oportunidad en torno a la inclusión integral de mujeres lesbianas, bisexuales y trans, quienes enfrentan desde discriminación múltiple hasta diversas barreras como los dobles techos de cristal que la población femenina cis heterosexual por lo general no tiende a experimentar.

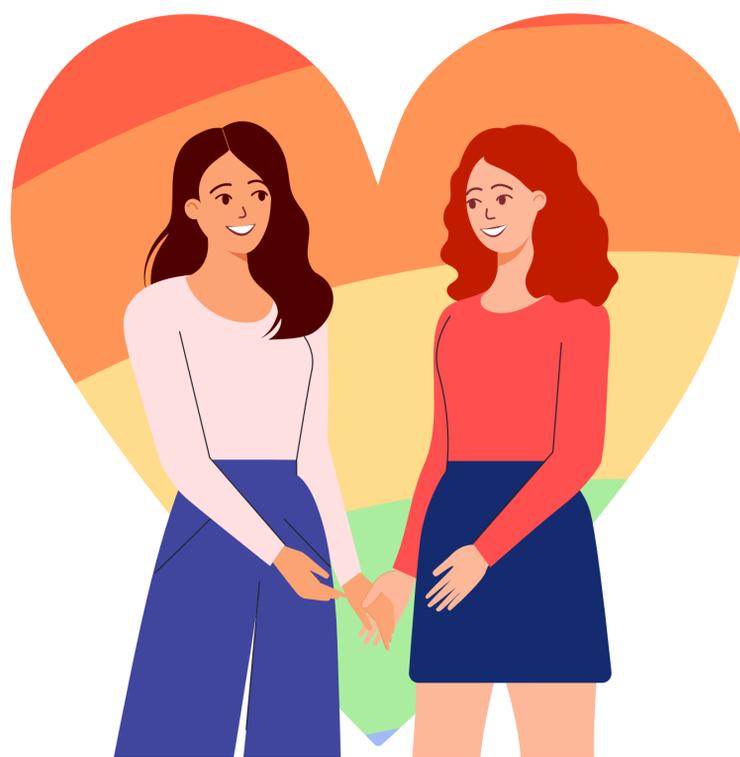
Algunos de estos retos derivan de la ruptura con la heteronorma o cisnormatividad⁶⁰ de las mujeres no heterosexuales y se manifiestan en formas específicas de discriminación, tales como la lesbofobia⁶¹, bifobia⁶², transfobia,

*deadnaming*⁶³ (específico para personas trans) o el borrado bisexual.

Población LGBTI en México ¿cuántos somos? Y ¿dónde estamos?

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG)⁶⁴, en México 2.7 millones de mujeres definen su orientación sexual como lesbianas, bisexuales y 520 mil como transexuales. Pero a pesar de alcanzar un número considerable, la visibilidad que se les da en los espacios de trabajo, acceso a la educación, sector salud e igualdad de oportunidades, queda muy por debajo comparado con otras poblaciones.

Lo anterior genera cuestionamientos relacionados a aquellos aspectos que no se están contemplando



⁵⁸Riley Linda. "Historia del Movimiento LGBTQI+: lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer e intersexual" Blume, 2021.

⁵⁹Díez Jordi. "La política del matrimonio gay en América Latina. Argentina, Chile y México". Fondo de Cultura Económica. México. 2018

⁶⁰Óp. Cit. "Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son cisgénero, o que es esta condición es la única aceptable"

⁶¹Óp. Cit. "Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres lesbianas o que son percibidas como tal"

⁶²Óp. Cit. "Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios y estigmas hacia las personas bisexuales o que parecen serlo. Supone, además, que todas las personas deben limitar su atracción afectiva y sexual a las mujeres o a los hombres exclusivamente, esto es, a uno de los dos géneros, y si no se les considera como inestables o indecisas"

⁶⁴Óp. Cit. Anglicismo que refiere "utilizar el nombre de nacimiento cuando ya se ha cambiado o identificado por otro (muchas veces relacionado con el cambio de nombre durante y después de la transición)"



para crear una sociedad mucho más equitativa, sobre la forma la cual se aborda la agenda de la comunidad LGBTI+ y las soluciones que pueden proponerse.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG), se desprende lo siguiente de las mujeres que pertenecen a la comunidad LBT: el 25% de ellas cuenta con educación superior y se desarrollan en diferentes sectores laborales como profesionistas y técnicos (18%), comerciantes (16%), empleos administrativos y ventas (8%) y en posiciones directivas (4%). En este último punto, es indispensable subrayar que la representatividad de mujeres en puestos de liderazgo es baja, pero observando también el caso de mujeres LBT, la situación es aún más compleja al momento de sobrepasar el doble techo de cristal⁶⁵.

Asimismo, es importante destacar dentro del ámbito laboral el alto porcentaje de conductas o comentarios discriminatorios experimentados por mujeres LBT. De acuerdo con la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG)⁶⁶ se menciona que al 51% de la población LGBT se les ha negado un ascenso e incluso la oportunidad de trabajar. Por estos motivos es que muchas veces se ponen en duda las prácticas de reclutamiento, ascenso y clima organizacional en las empresas.

Este panorama, indica que, si bien ha habido avances importantes en los últimos años, aún hay mucho por hacer para salvaguardar los derechos de las mujeres de estos colectivos.



A pesar de que en los últimos años se han realizado distintos esfuerzos para visibilizar a las poblaciones sexo genéricas diversas, es necesario enfatizar en generar e implementar estrategias integrales con

⁶⁵Techo de cristal: término acuñado desde el campo de la psicología para referirse a las barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino por la misma estructura institucional. Definición sustraída del

⁶⁶Instituto Nacional de las Mujeres (INMUERES)

Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018



perspectiva de género que involucren a la población de mujeres diversas, reconociendo su interseccionalidad y su diferencia respecto a los hombres gay cis.

Estrategias a nivel organizacional

Las estrategias de diversidad, equidad e inclusión no se pueden ver como fórmulas genéricas ya que varían dependiendo de la industria, tamaño de la empresa, locación geográfica e incluso el origen del capital.

Un panorama objetivo que permite reconocer los avances es el número de empresas certificadas bajo el distintivo HRC Equidad MX Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+, el cual, en su edición 2023 contó con la participación de 298 empresas, de las cuales 252 empresas obtuvieron la certificación.⁶⁷ Aunque este distintivo se centra en las políticas y actividades para incluir a la comunidad LGBTI+, la misma no tienen criterios específicos enfocados en mujeres lesbianas o bisexuales.

Las acciones que las organizaciones pueden implementar tienen que estar alineadas con la misión y visión del centro de trabajo, pero reconociendo el enfoque interseccional e impactos diferenciados que viven las mujeres LBT en los espacios laborales.

Algunas iniciativas⁶⁸ que se recomiendan adoptar en el ámbito organizacional incluyen:

- Incorporar en las políticas para prevenir la discriminación las formas específicas de bifobia, transfobia y lesbofobia, ya que por lo general el mismo estereotipo cuando se habla de orientación sexual

tiende a centrarlo en hombres gay cis.

- Revisar las políticas de paternidad y maternidad. Incluyendo de manera expresa a familias lesbomaternales y homoparentales. De esta forma, de manera textual se reconocen los beneficios a parejas conformadas por dos mujeres.
- Realizar jornadas de visibilización sobre mujeres LBT, así como de sensibilización entorno a lesbofobia, bifobia y transfobia.
- Realizar alianzas estratégicas con colectivos de mujeres diversas que puedan dar acompañamiento a las empresas para perfeccionar sus prácticas laborales que beneficien a mujeres LBT.
- En las campañas internas y externas visibilizar a mujeres lesbianas, trans y bisexuales, yendo más allá de las fechas icónicas como junio o mayo. Es decir, en marzo en el marco del Día Internacional de la Mujer o en las jornadas del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.
- Visibilizar a mujeres LBT (que así lo decidan) para ser embajadoras por la inclusión de mujeres lesbianas, bisexuales y trans.



⁶⁷HRC Equidad MX: Programa Global de Equidad Laboral Fundación Human Rights Campaign. Evaluación de empresas empleadoras en equidad para personas lesbianas, gays, bisexuales, trans y queer. 2023.

⁶⁸EY México (Mancera, S.C*)



- Desarrollar protocolos de inclusión de personas trans. Cada protocolo se tiene que adaptar conforme al tamaño de la empresa.
- Concientizar en específico a la población masculina de las empresas sobre masculinidades alternativas para sensibilizarlos en temas como dobles techos de cristal.
- Revisar los criterios de flexibilidad en las empresas en beneficio de mujeres diversas.
- Revisar la disponibilidad presupuestal para entablar negociaciones con aseguradoras para beneficios dirigidos a personas trans en los centros laborales.

La diversidad sexual importa

El reconocimiento y la inclusión de la diversidad sexual en las organizaciones resulta de gran importancia para el desarrollo de la innovación. La OIT subraya que una plantilla laboral diversa incentiva la aportación de ideas y la creación de diferentes estilos y formas de hacer las cosas, lo cual impulsa la innovación y mejora la rentabilidad de las organizaciones. Asimismo, indica que en una era de globalización en la que los mercados suelen traspasar fronteras, una plantilla diversa puede representar un gran espejo en el reconocimiento de los nuevos mercados⁶⁹.

Para lograr una cultura de Boldiversity, es necesario el compromiso a largo plazo de líderes organizacionales para evitar medidas superficiales para reconocer e integrar la diversidad sexual en sus culturas⁷⁰. Esto implica las creaciones de prácticas internas inclusivas y no discriminatorias, auténticas y con propósito, encaminadas a la sensibilización de la diversidad sexual, así como estratégicas de inclusión y apoyo para personas LGBT+.

Reconocer y proteger los derechos humanos, respetar y aceptar la diversidad sexual para así contribuir al desarrollo y florecimiento del potencial del ser humano.



⁶⁹Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015, 17 mayo). LGBT workers entitled to equal rights and benefits at the workplace. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_368652/lang--en/index.htm

⁷⁰The U.S. Chamber of Commerce Foundation. (2009, 9 abril). Business Success and Growth Through LGBT— Inclusive Culture. <https://www.uschamberfoundation.org/sites/default/files/Business-Success-Growth-LGBT-Inclusive-Culture-FINAL-WEB.pdf>



BOLD DIVERSITY

INNside out the power of
INNovation



6

La discapacidad en mujeres: un abánico de múltiples retos



Definiendo la discapacidad

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad define este concepto como:

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, artículo 1, 2008).

Cifras de Naciones Unidas indican que más de un billón de personas en el mundo experimentan algún tipo de discapacidad y una de cada 5 mujeres lo experimenta⁷¹.

Promover la inclusión de personas con discapacidad en las empresas es sumamente necesario para fomentar prácticas inclusivas y dar oportunidad a todas las personas, sin importar su condición, de innovar tecnologías, participar en la economía y la toma de decisiones. Es otro de los factores clave para promover la Boldiversity en los lugares de trabajo. Tal como lo señala la ONU en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la discapacidad no debe de ser un motivo para excluir a las personas con esta condición de participar en el mundo laboral, así como de ejercer sus derechos humanos⁷².

Ante la necesidad de difundir más sobre los retos que enfrentan las mujeres con discapacidad en el México actual el presente documento tiene como objetivo informar y crear conciencia sobre este tema. No obstante, se requiere llevar a cabo nuevas investigaciones que profundicen sobre la discapacidad en las mujeres.

El abanico de la discapacidad en México

La Organización de las Naciones Unidas reconoce que el grupo minoritario más amplio es constituido por las personas con discapacidad⁷³. De acuerdo con el Banco Mundial, el 15% de la población mundial, aproximadamente 1 billón de personas, viven con algún tipo de discapacidad⁷⁴.



⁷¹ Organización de las Naciones Unidas, 2018.

⁷² Organización de las Naciones Unidas, 2015.

⁷³ Organización de las Naciones Unidas, 2008.

⁷⁴ Banco Mundial. 2020. La participación laboral de la mujer en México. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participación-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico-pdf>



Asimismo, en nuestro país se reportan más de 6 millones de personas con discapacidad (INEGI, 2020) cuya prevalencia se concentra en mayor parte en el sur, oeste y este del país.

Población con discapacidad 7'168.178

Estados Unidos Mexicanos 5.69

- 6.41 a 7.22
- 6.15 a 6.40
- 5.47 a 5.95
- 5.00 a 5.41
- 4.34 a 4.86



Incluye a la población que declaró tener mucha dificultad o no poder realizar al menos una de las siguientes actividades: ver, aun usando lentes; oír, aun usando aparato auditivo; caminar, subir o bajar; recordar o concentrarse; bañarse, vestirse o comer; hablar o comunicarse y la que declaró tener algún problema o condición mental.

Nota: La prevalencia se calcula con respecto al total de población residente en cada entidad federativa.

En México, de la población con discapacidad, el 53% son mujeres, lo que significa que existen más de 3 millones de mujeres mexicanas con algún tipo de discapacidad ya sea física, sensorial, intelectual y/o psicosocial⁷⁵.

Las discapacidades se pueden dividir en 4 tipos: físicas, sensoriales, intelectuales y psicosociales. La discapacidad física o motriz engloba las alteraciones corporales que afectan o limitan el movimiento; las sensoriales son aquellas en donde hay una afección en una estructura sensorial, puede ser visual, auditiva, tacto, gusto y olfato. La discapacidad intelectual se refiere a la condición de vida que implica algunas limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa (habilidades sociales y prácticas). En el caso de las discapacidades psicosociales, estas se refieren al resultado de alteraciones psicológicas derivadas de un trastorno mental, por ejemplo, el trastorno depresivo. Por último, existen las “discapacidades múltiples” que se refieren a la presencia de una o más discapacidades.

⁷⁵ INEGI, 2020.





De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2017), el tipo de discapacidad reportada con mayor frecuencia en México es la motriz (39.2%), mientras que la menos frecuente es la psicosocial (4.6%)⁷⁶.

Asimismo, la causa principal de discapacidad reportada en México es la enfermedad (44%) y las adquiridas desde o durante el nacimiento (27.2%)⁷⁷.

El reto de la doble discriminación

La discriminación “ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable en comparación con otros”. Esto puede ser por distintos motivos: sexo, edad, discapacidad o estado de salud, condición socioeconómica, origen étnico, religión, color de piel, lugar de residencia, estado civil y condición familiar, orientación sexual

y opinión política (ONU, 2011)⁷⁸. Por ejemplo, ser rechazado en un trabajo por el color de piel, negar la atención médica por el origen étnico, negar el acceso a un restaurante por la condición socioeconómica. La discriminación doble hace referencia a una situación en la cual una mujer recibe un trato desigual por ser mujer y presentar algún tipo de discapacidad. En México, las mujeres se enfrentan a una doble discriminación, por género y por discapacidad⁷⁹.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta ENADIS, el 30% de las mujeres con discapacidad señaló que su principal problemática es la falta de oportunidades para encontrar empleo. Mientras que el 31.1% de los hombres con discapacidad que fueron encuestados declararon que su principal problemática es las inadecuadas calles, instalaciones y transportes del país⁸⁰.

⁷⁶ Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS). 2017. Resultados sobre personas con discapacidad. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/ENADIS_Resultados_PcD_web_Ax.pdf

⁷⁷ Diario Oficial de la Federación. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con Discapacidad 2021-2014. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0

⁷⁸ Organización Mundial de la Salud; Banco Mundial. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad 2011. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf

⁷⁹ Prieto, A. (s.f.). Discriminación múltiple: mujeres con discapacidad en México. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/249671/Discriminacionmultiplemujerescon.pdf>

⁸⁰ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). 2017. Principales Resultados. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf



El reto de la inclusión laboral

Las personas con discapacidad tienen mayores probabilidades de permanecer desempleadas. En el mundo laboral, la participación femenina es muy baja: 18% de las mujeres con discapacidad, frente a un 42% de hombres con la misma condición (Banco de México, 2019).

Otras cifras señalan que solo el 25% de las personas con discapacidad con una ocupación económica cuenta con un contrato laboral y solo 27% cuenta con prestaciones médicas. A nivel nacional las cifras son de 40% y 43% respectivamente. Además, las personas sin discapacidad pueden llegar a ganar hasta 151% más que las personas con discapacidad⁸¹.

Existen varios factores por los cuales las mujeres con esta condición son excluidas o se les dificulta encontrar trabajo. Dentro de las principales barreras son: preparación académica inadecuada ya que la mayoría de las escuelas no tienen las instalaciones y accesos necesarios. Asimismo, la mayoría de los profesores no cuentan con la preparación necesaria para enseñar a los estudiantes con discapacidades, por ejemplo, no tienen conocimiento sobre la lengua de señas.

Por otro lado, las normas sociales y de género como las bajas expectativas de construir un futuro profesional, pueden ser factores para la baja participación femenina en el mundo laboral. Por otro lado, hay insuficiente orientación y acompañamiento en la búsqueda de empleo y falta de programas de capacitación dentro de las empresas. De igual manera, 59.7% de las mujeres con discapacidad se dedican a las labores del hogar.

No obstante, ésta no es una actividad renumerada ya que no es considerado un trabajo formal y es percibido como invisible e irrelevante. Es por ello, que se les considera económicamente improductivas⁸².



⁸¹ Encuesta Solís, P. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social: con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. México: Conapred-CEPAL.

⁸² Quintana, A., Rosas, E. (2020). Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres. Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD), primera edición. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760023.pdf



Por años, las normas sociales han dictado que lo apropiado para las mujeres es ejercer el rol de trabajadoras del hogar, esto aún permanece vigente en muchas culturas. Si la participación de las mujeres aumentara al mismo nivel que el de los hombres, el ingreso per cápita aumentaría. Del mismo modo, contribuiría a eliminar la brecha de género (Banco Mundial, 2020).

Asimismo, existen fuertes prejuicios en contra de las personas con discapacidad. De acuerdo con dicha encuesta, una de cada cuatro personas considera que las personas con discapacidad son de poca ayuda en el trabajo (24.5%)⁸³. De esta manera casi la mitad de las personas con discapacidad considera que sus derechos no se respetan⁸⁴.



El reto de la representación

Las políticas de inclusión con perspectiva de género buscan que las mujeres tengan mayor representación en puestos de trabajo que requieran la toma de decisiones. En más de 10 países, solo 2.3% de las mujeres con discapacidad tienen puestos de legisladoras, ejecutivas o gerentes (ONU, 2008). De igual manera, México comparte este bajo porcentaje. Una de las mujeres representadoras, Maryangel García Ramos, fundadora de la organización de “Mexicanas con Discapacidad” y Directora Ejecutiva en Women Enabled International menciona que se requiere cambiar la narrativa alrededor del tema de discapacidad, impulsando la participación de estas mujeres en los ámbitos de ejercicio del poder y de la toma de decisiones.

Estrategias de inclusión

Como organizaciones, es indispensable contribuir al cambio de todos aquellos estereotipos, creencias y paradigmas que evitan el enriquecimiento de la diversidad y que contribuyen a la discriminación e inequidad de este grupo considerado como vulnerable.

Para todas las personas, independientemente de su condición, el trabajo es crucial para poder construir una identidad personal, un sentido de productividad, la oportunidad de establecer redes de socialización, y un sentido de normalidad.

⁸³ Diario Oficial de la Federación. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con Discapacidad 2021-2014. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0

⁸⁴ Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED). 2018. Encuesta Nacional sobre Discriminación.



El trabajo es y debe ser un derecho fundamental como seres humanos, independientemente de su condición, para proveer de un sentido de satisfacción personal y trascendencia en su entorno, un propósito para las personas y el florecimiento de la naturaleza del ser humano. Más allá del cumplimiento de la normatividad nacional en cuanto a la integración e inclusión de las personas con discapacidad, es importante migrar hacia un enfoque mucho más amplio que apunte hacia la creación de lugares de trabajo diversos y socialmente responsables.

Es fundamental retomar prácticas y estrategias internas que tomen como base:

- La concientización y formación a los colaboradores sin discapacidad a través de experiencias de aprendizaje.
- Creación de redes de apoyo a personas con discapacidad.
- Integración de comités de inclusión.
- Procesos de reclutamiento y selección inclusivos, basados en el talento y en competencias.
- Re-diseño y adaptación de instalaciones físicas.
- Programas de mentoring o coaching para colaboradores con discapacidad.
- Integrar la inclusión como parte de los KPI's (indicadores de medición) de la empresa.
- Uso de medios y formatos de comunicación accesibles.
- Diseño de políticas empresariales que garanticen la inclusión y no discriminación.
- Capacitación sobre liderazgo incluyente y gestión de talento con discapacidad a líderes y directivos.
- Capacitación y acompañamiento a proveedores en inclusión de personas con discapacidad.
- Política de ajustes razonables que sustenten la solicitud e implementación de las adaptaciones.
- Mapeo de identificación de personas con discapacidad contratadas en la empresa.
- Capacitación al personal de protección civil para la evacuación de personas con discapacidad.
- Alianzas con organizaciones de la sociedad civil enfocadas en inclusión de personas con discapacidad.
- Diseño de productos y servicios accesibles.
- Campañas de difusión sobre estigmas y prejuicios hacia las personas con discapacidad.
- Implementación de un proceso de contratación a ciegas para la evaluación a candidatos por competencias.
- Diseño de perfiles de puesto incluyentes.
- Erradicación de las matrices de puesto.
- Realización de actividades dentro de la empresa para crear comunidad y promover la pertenencia, por ejemplo, fiestas de fin de mes, celebración de cumpleaños, etc.
- Capacitación a colaboradores para el desarrollo de habilidades que faciliten la interacción con personas con discapacidad, por ejemplo, aprendizaje de lengua de señas.



BOLD DIVERSITY

INNside out the power of
INNovation



7

Reflexiones finales



La equidad de género y la inclusión de las mujeres en las distintas realidades que componen el abanico de su experiencia de vida siguen siendo un reto hoy en día. La revisión de algunas de las esferas más desafiantes para las mujeres, como la participación de las mujeres en ámbitos STEM, las diferentes aristas que viven las mujeres LGBTQ+, la discriminación que viven las mujeres con discapacidad demuestra que aún hay mucho trabajo por hacer para derribar paradigmas, estereotipos y creencias arraigadas en la cultura de nuestro país. Sin embargo, los hallazgos mostrados por parte de Great Culture to Innovate® y Great Place to Work® sobre la perspectiva de miles de colaboradores de cómo viven la cultura de la innovación y su clima y cultura laborales demuestran que es posible optimizar y mejorar la

experiencia de vida de las mujeres a partir de su trabajo. Muestran que la cultura de Boldiversity es un concepto que va más allá de las palabras y puede llegar a ser experimentada por mujeres y hombres en su día a día.

No obstante, para lograrlo es imprescindible el compromiso y las acciones de los líderes de las organizaciones y los tomadores de decisiones de todos los grupos de interés participantes para que, desde su filosofía organizacional garanticen los derechos humanos de las personas, así como valores como el respeto y la justicia y desdoble prácticas, estrategias, acciones e iniciativas tangibles con el objetivo de asegurar no solo la diversidad, sino la verdadera inclusión de las mujeres. Esto, para permitirles tener el suficiente margen



de maniobra para poder proponer ideas y puntos de vista y cambiar de manera disruptiva su propia experiencia de trabajo hasta lograr que la innovación sea parte inherente de sus vidas y se permee en todos los niveles organizacionales.

De esta manera estos frutos no solo se traducirán en beneficios económicos para las organizaciones, sino que repercutirá directamente en el desarrollo de la sociedad en la que vivimos impactando en el presente y en el futuro de las nuevas generaciones que demandan un cambio y que ya no quieren conformarse con lo funcionó en el “allá y el entonces”.



Estamos en el “hoy y en el ahora”. Seamos audaces, seamos diversos. Seamos innovadores.



BOLD DIVERSITY

INN side out the power of
INNovation

www.greatculturetoinnovate.mx

