

© DRA. ISIS OLIMPIA
GUTIÉRREZ
MARTÍNEZ

• Doctora en Ciencias por el Conservatoire National des Arts et Métiers.

• Maestra en Ciencias en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional por el Instituto Tecnológico de Mérida.

• Actualmente es miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI), nivel 1.

• Su investigación se centra en identificar dinámicas, mecanismos y estrategias en el área de gestión de personas dentro de las organizaciones en general y, específicamente, los factores determinantes y contribuciones de las personas (compromiso organizacional, confianza y el compartir información o conocimiento) en la gestión estratégica de tecnologías de información.

• Ha publicado en revistas como *The International Journal of Human Resources Management, Industrial and Organizational Psychology, Competitiveness Review, Government Information Quarterly*, y *Transforming Government: People and Process and Policy*.

• Profesora en el Departamento de Administración de Empresas de la Universidad de las Américas Puebla desde 2006.

ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD

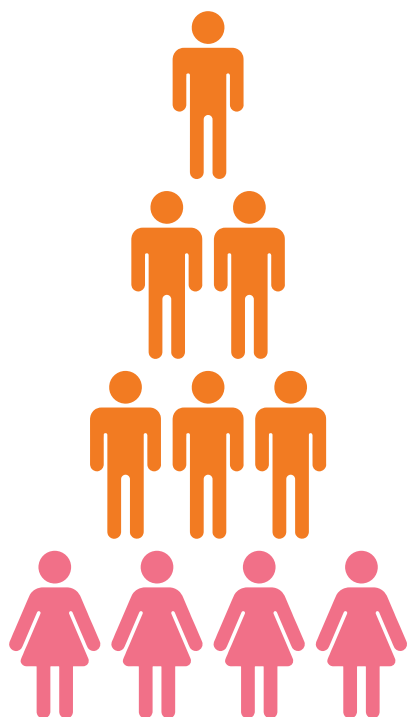
de género en las organizaciones

Lograr la igualdad de género en el ámbito laboral es una de las preocupaciones más importantes a nivel global. Estudios efectuados por el Fondo Monetario Internacional indican que en aquellos países en los cuales la brecha de género es reducida en términos de participación laboral, el crecimiento económico es mayor. Por su parte, para las economías con una brecha de género extensa, cerrarla permitiría el incremento del producto interno bruto hasta en un 35 % y, de este porcentaje, entre 7 y 8 puntos porcentuales corresponderían a aumentos de productividad gracias a la diversidad de género.

En México, alcanzar la igualdad de género en el contexto empresarial es aún una tarea pendiente. Si bien desde inicios del siglo XXI se ha favorecido la igualdad de género a través del fortalecimiento del marco legal y la creación de instituciones gubernamentales, lamentablemente seguimos lejos de alcanzar la paridad. Según datos del INEGI, en el tercer trimestre de 2023, la fuerza laboral ocupada estuvo integrada en un 40.6 % por mujeres y un 59.4 % por hombres.

Aunque el marco legislativo prohíbe la discriminación laboral en México, en muchas organizaciones se pueden observar prácticas que impiden lograr la igualdad de género. Por ejemplo, estudios muestran que el 38 % de las ofertas de empleo incluyen criterios de discriminación relacionados con el género y que, en términos salariales, dependiendo del nivel jerárquico, las mujeres ganan entre un 15 % y un 45 % menos que los hombres.

Asimismo, en los contextos organizacionales las mujeres enfrentan diferentes obstáculos. En primer lugar, se ha observado que la existencia de una cultura organizacional masculina provoca que las mujeres sean excluidas o devaluadas por comportarse de una



manera diferente a lo que dictan las prescripciones sociales tradicionales. Por otro lado, las mujeres se ven constantemente afectadas por prejuicios de género inherentes a la contratación, al ascenso jerárquico y a la conservación de colaboradores. Además, se enfrentan a la atribución mayoritaria de los puestos directivos a los hombres; en México, las mujeres ocupan el 8.7 % de los puestos de consejos de administración, el 16 % tiene un puesto directivo en grandes empresas y un 37 % cuenta con un cargo directivo en medianas empresas. Finalmente, las mujeres se enfrentan también a la carencia de políticas y programas de inclusión y diversidad; sólo 0.000015 % de las organizaciones han adoptado la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Esta norma permite favorecer la igualdad de trato y oportunidades en los contextos laborales, al incorporar la perspectiva de género y la no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, ascensos jerárquicos, capacitación y compensación salarial.

Las empresas tienen entonces un rol decisivo para eliminar los obstáculos antes mencionados y promover la igualdad de género. Sus líderes deben transformar la cultura organizacional para poder garantizar los mismos derechos y oportunidades a todos sus colaboradores. Algunas acciones que pueden permitir esto en términos de gestión de talento están relacionadas con atraer, desarrollar y retener el talento femenino, generando igualdad de oportunidades en los procesos de contratación, y favoreciendo la promoción y con-

servación de colaboradores de manera neutral, independientemente de su género. También es importante proporcionar orientación y capacitación efectivas a través de asesorías con mentores para favorecer la paridad en los puestos directivos, aumentar la conciencia sobre los beneficios de la diversidad y fomentar las habilidades de trato sobre la diversidad. Por último, las organizaciones deben facultar a sus colaboradores para que se impugnen conductas y acciones discriminatorias por cuestiones de género. **C**

REFERENCIAS

- Gobierno de México. (2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015.DGN.pdf
- Gutiérrez-Martínez I., Olivas-Lujan, M. R. (2019). Managing Workplace Inequality in Mexico: An Analysis of Gender, Age, and (Dis)Ability Status. En eds. A. Georgiadou; M.A. Gonzalez-Perez y M.R. Olivas-Lujan, *Diversity within Diversity Management: Types of Diversity in Organizations: Advanced Series in Management*. Yorkshire del Oeste: Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1877-636120190000022010>.
- Gutiérrez-Martínez I., Olivas-Lujan, M. R. (2022). Equality and Nondiscrimination Employment Legislation in Mexico: Evolution and Effectiveness by Gender and Age. *Research Handbook on New Frontiers of Equality and Diversity at Work: International Perspectives*, eds. A. Klarsfeld, L. Knappert, A. Kornau, E. Ng, y F. Ngunjiri. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800888302>
- Lagarde, C. (8 de marzo de 2019). Un imperativo mundial. *IMF*. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2019/03/08/blog-a-global-imperative>
- Secretaría de Economía. (2023). Data México. Disponible en: <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/mexico#:~:text=En%20el%20tercer%20trimestre%20de,mensual%20de%20%245.71k%20MX.>