

# Las mujeres en el mundo de los Ensayos No Destructivos: Reflexiones sobre como lograr un sector mas inclusivo

Angélica Perez Escobedo

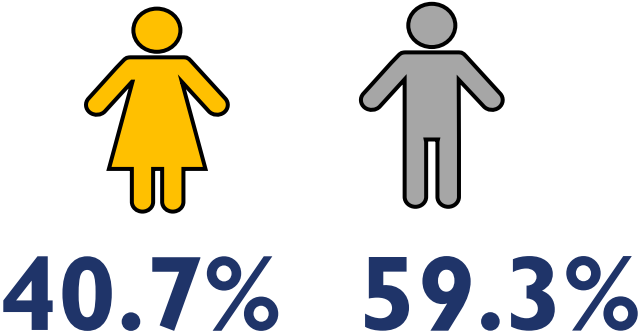
15ª Conferencia Mexicana De Ensayos No Destructivos



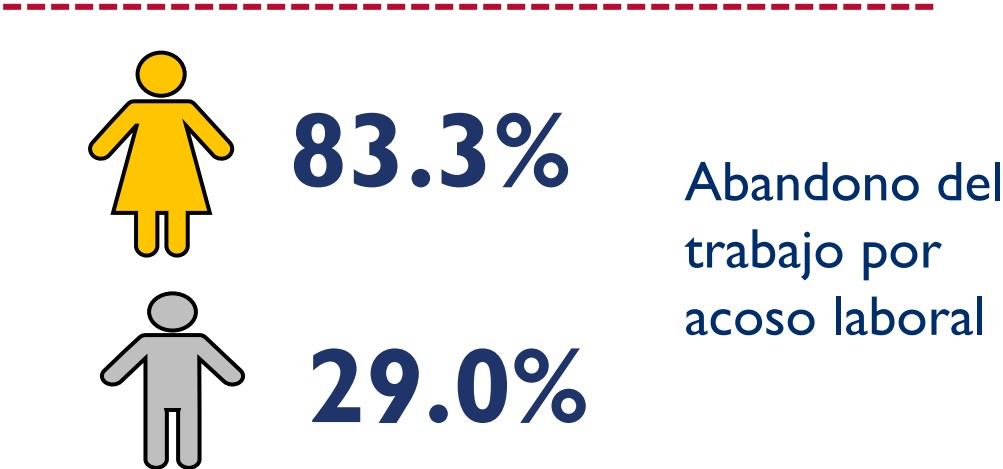
## Hitos en la historia de los Derechos de la mujer

# México: Datos sobre empleo

## Participación Laboral



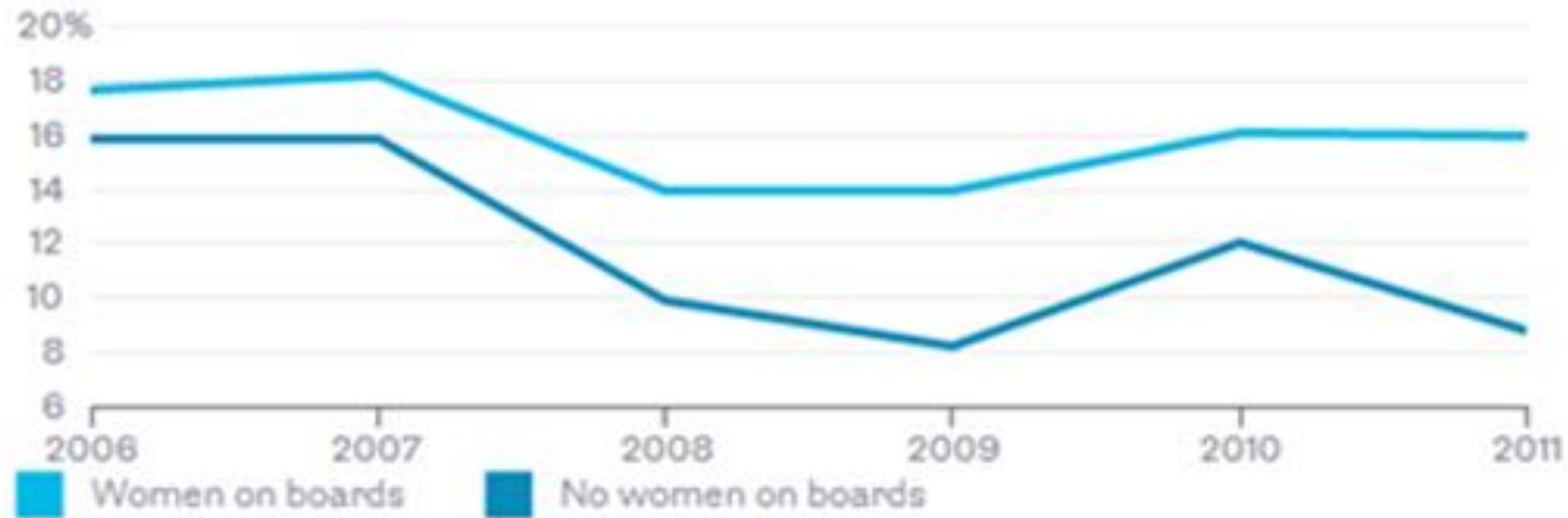
Fuente: INEGI 2019 – Secretaría de Economía.



Fuente: ENDIREH, 2021 y 2022.

## Better Results When Women Sit on Boards

Average ROE\* is higher over six years

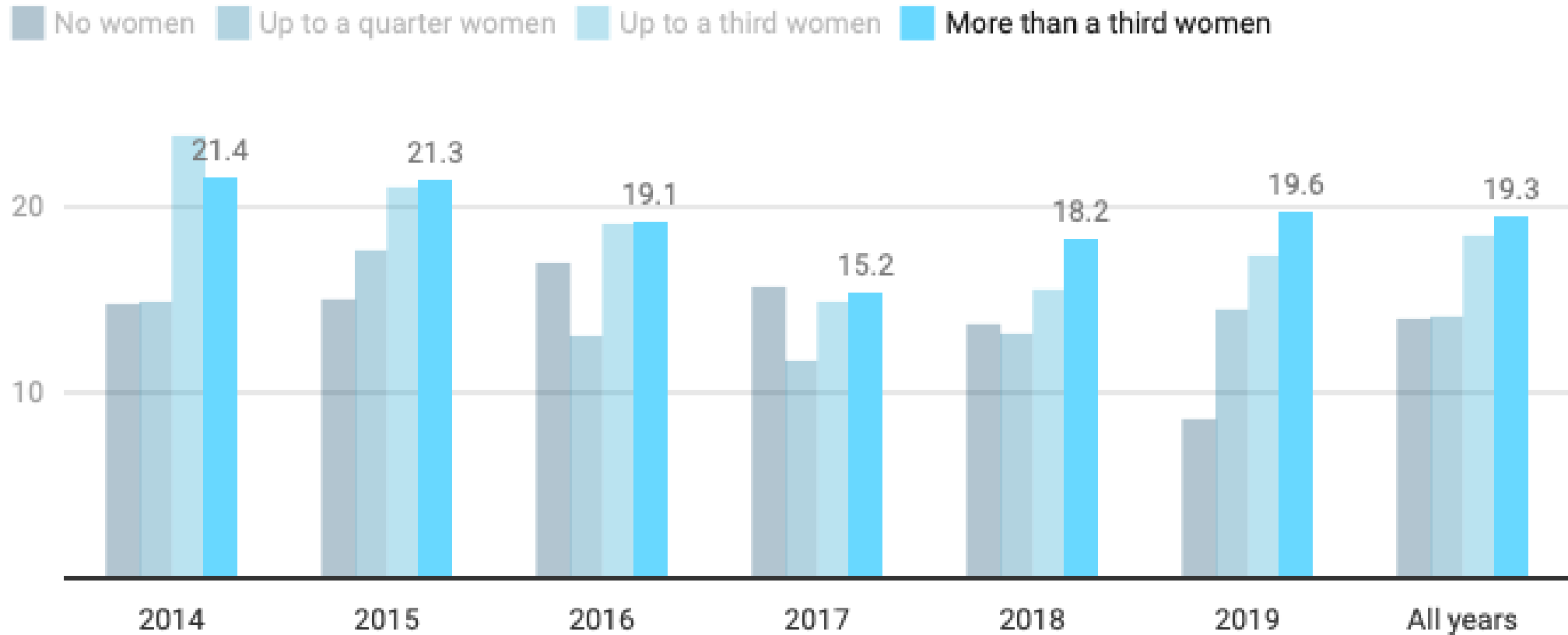


Source: Credit Suisse Research Institute (2012)

\*Return on equity at 2,360 companies worldwide

# Companies with more female leaders tend to outperform

Share of companies that outperform sector performance benchmarks: by share of female key management personnel



Source: WGEA, Bankwest Curtin Economics Centre • [Get the data](#)



### Improving Bottom Line

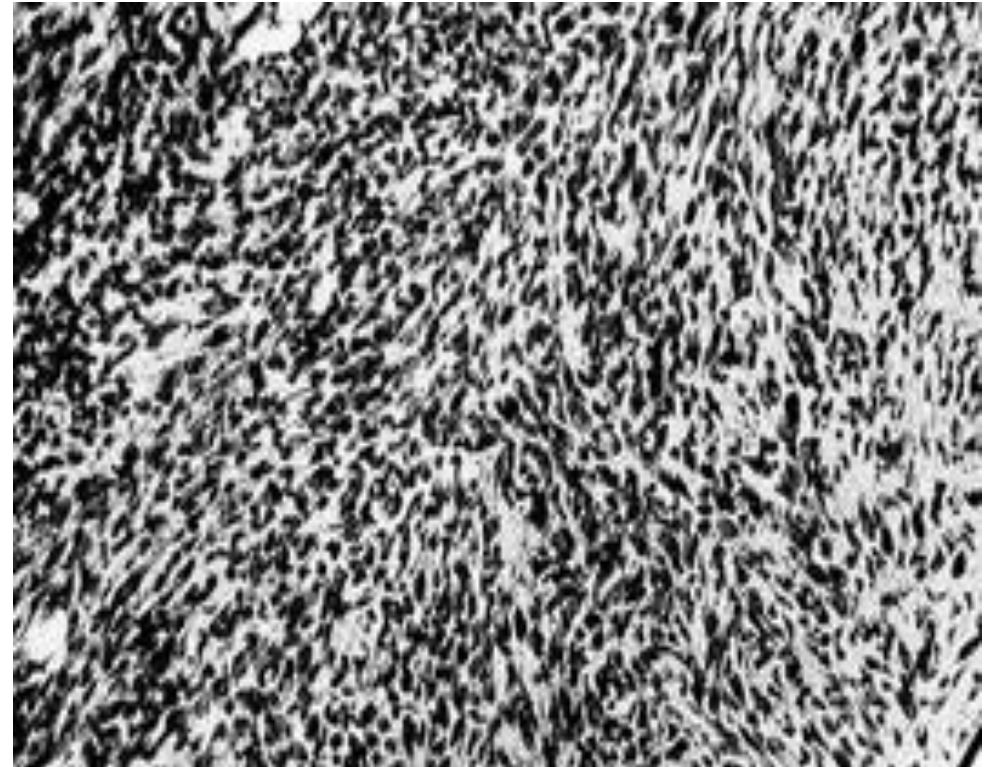
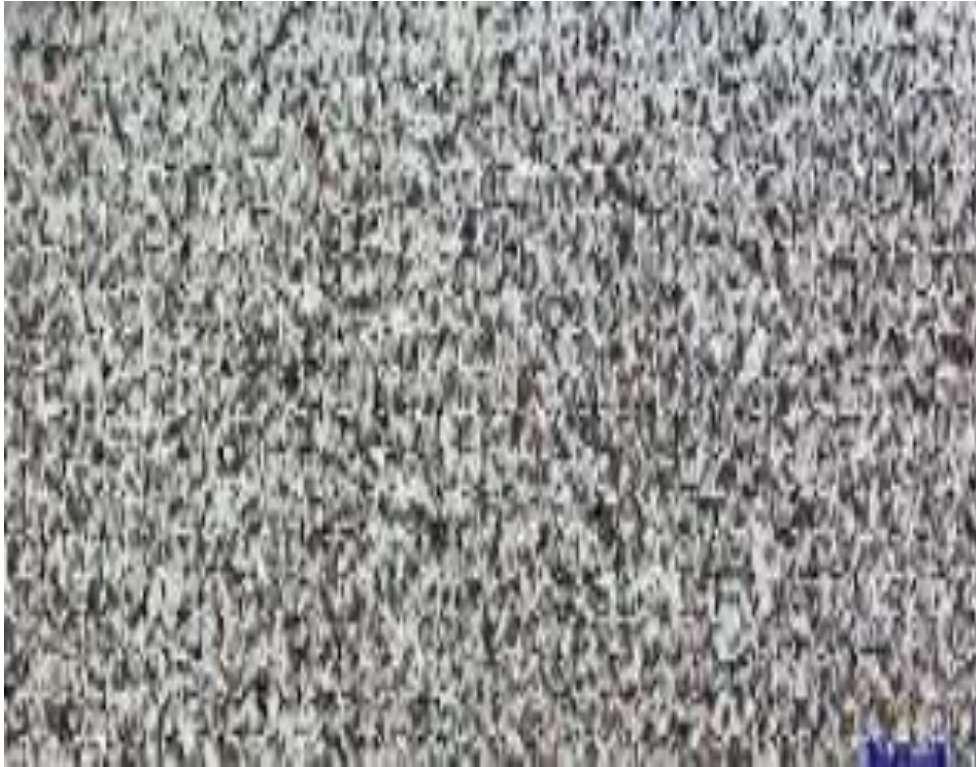
**84%**  
Companies with women on boards have 84% higher profit margins.

**58%**  
Gender-diverse teams in retail have 58% higher net profits.

# Beneficios de la Equidad de Género en la industria



Fuente: IFC 2022 Women's participation in the renewable energy workforce in Sub-Saharan Africa  
USAID. 2023. Engendering Industries.



Uno no encuentra lo que no conoce



# ¿Qué sería igual, qué sería diferente si fuera mujer?



# Por qué persisten estas inequidades el área laboral?

Nivel INDIVIDUAL



Síndrome de Impostor / dudas sobre una misma



Sesgos de autopromoción / Normas de modestia



Perfeccionismo inducido por nosotras mismas



Microagresiones



Normas y Roles de Genero

Nivel ORG



Acoso Sexual



Sesgos de genero en la contratación, compensación, evaluación de desempeño, promoción (tareas que no llevan ascensos laborales)



Largos horarios de trabajo/ Poca Flexibilidad laboral



Falta de mentorías/ Modelos a seguir



Limitadas redes de networking profesional

Nivel SOCIEDAD



Estereotipos influncian decisiones de educación, industria o tipo de cargo laboral.

# Evaluación de Desempeño

Gerentes usan más palabras positivas para describir el desempeño de los hombres y más palabras negativas para describir el desempeño de las mujeres

## Palabras para describir a los hombres

Analítico	
Competente	
Atlético	
Confiable	Arrogante
Seguro	
Versátil	
Articulado	
Nivelado	
Lógico	Irresponsable
Práctico	

**Positivo**                      **Negativo**

Orden descendente  
por frecuencia de  
mención



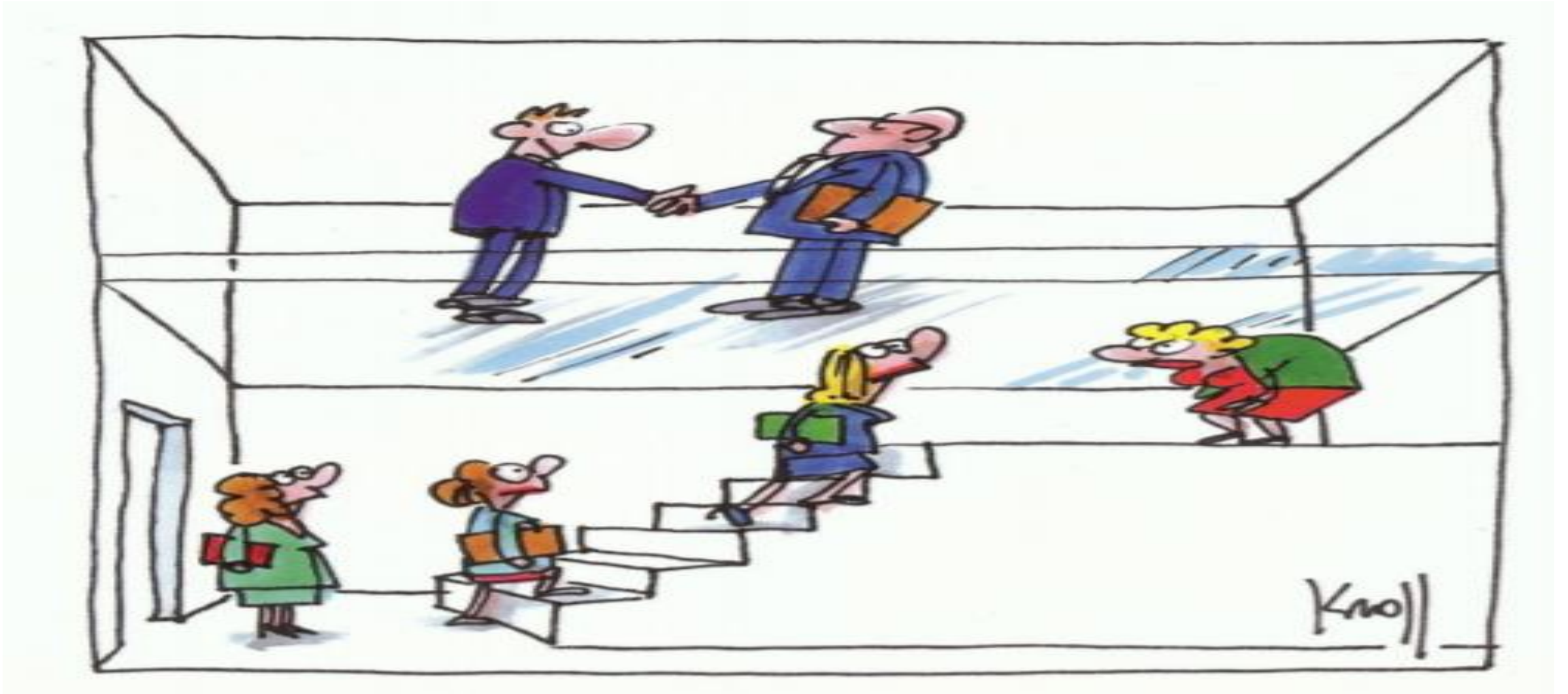
## Palabras para describir a las mujeres

Compasiva	
	Inepta
Entusiasta	Egoísta
Energética	Frívola
	Pasiva
Organizada	Dispersa
	Oportunista
	Chismosa
	Vana
	Apanicada
	Temperamental
	Indecisa

**Positivo**                      **Negativo**

Fuente: Análisis de 81,000 evaluaciones de desempeño (David G. Smith et al, 2018).

# El techo de cristal



Marilyn Loden 1978 + (Carol Hymowitz & Timothy Schellhardt, 1986)



# Barreras Inconscientes



## Micro mensajes



**Positivos**  
(Micro-Afirmaciones)

**Negativos**  
(Micro-Agresiones)

# Ejemplos de Microagresiones

- Interrupción innecesaria de una colega en una reunión.
- Tomar la idea de una mujer y atribuirse el mérito.
- Cuando un colega le explica algo a una mujer de manera condescendiente, que a menudo comienza con la mujer siendo ignorada e interrumpida.
- Cuando un colega se frustra con una mujer que tiene una opinión diferente y pierde los estribos al hablar con ella.
- Cuando los compañeros perciben a las compañeras de trabajo y se relacionan con ellas como lo harían en las relaciones personales, como esposas, hijas, madres, hermanas, etc.

# Ejemplos de Microafirmaciones

**Haga preguntas:** cuando tenga una reacción negativa a la declaración o sugerencia de un colega, dirija su respuesta con una pregunta, no con una declaración.

**Solicitar opinión:** busque oportunidades para preguntar: "Me gustaría conocer su opinión sobre...".

**Atribuir las ideas a quien merece / créditos:** reconozca, por su nombre, al "propietario" de la idea en una reunión.

**Seguimiento:** no haga promesas y después las ignore. No diga "Nos vemos para una sesión de mentoría" y nunca lo haga.

**Expresiones faciales y lenguaje corporal:** Sonríe, descruza los brazos. No hacer caras o poner los ojos en blanco

**Espacio físico:** Ser conscientes de a quién le damos la espalda, cuando cerramos los brazos en posición "cerrada" o defensiva.



# Ejemplos de Microafirmaciones

**Escucha activa:** hacer contacto visual. Estar atento al hablante mejora la calidad de sus mensajes. Evite las interrupciones. No tenga conversaciones paralelas mientras alguien está hablando.

**Participación:** cuando se dirija a un grupo, envíe mensajes que alienten la participación de todos: dando el mismo "tiempo de emisión" para todos.

**Supervise los saludos personales:** tenga en cuenta cómo presenta a los demás. Además, sea sensible a cómo saluda a alguien con quien tiene una relación cercana en presencia de otros no muy cercanos.

**Interrumpir las micro inequidades:** sea más que un espectador pasivo, redirija las desigualdades con micro afirmaciones "¡Ay! Eso no sonó bien, ¿hay otra forma de decir eso? "

**Descentralizar y redireccionar hacia la persona experta:** amplifique la voz de la persona experta, descentralice y deje el centro de atención a la compañera que puede aportar al proyecto.

# Reflexión individual

Reflexionemos sobre las interacciones con nuestros **compañeros/as de trabajo** durante las últimas 2 a 4 semanas ...

Reflexionemos sobre nuestras interacciones con nuestros **subordinados/as directos** durante las últimas 2 a 4 semanas ...

¿Cuándo estoy escuchando a quien excluyo?  
¿A quién paso por alto constantemente?  
¿De quién son las contribuciones que estoy dando por sentadas?  
¿A quién respondo positivamente? ¿A quien evado?  
¿A quién estoy animando y alabando?  
¿Con quién me comuniqué para obtener una opinión adicional?

¿A quién ofrecí conectar con un colega con mas experiencia?  
¿A quién le mencione una excelente oportunidad de trabajo?  
¿A quién le ofrecí información adicional sobre alguna política interna?

¿Variaron estas interacciones por edad, clase social, o alguna otra razón asociada a la identidad de la persona? Cuantas de estas personas fueron mujeres?



# GRACIAS

