

gc35

# Diversidad & Inclusión



Día internacional  
de la mujer 2022



# Anabell González

Directora Área  
Legal Región Norte de  
Latinoamérica NOLAD  
*Arcos Dorados*

## ¿Qué ventajas identificas en integrar equipos con perspectiva de diversidad?

“Todas. Nos apoyan a ser más tolerantes. *A entender que no todos pensamos de la misma manera y a tener empatía respecto a todas las historias y puntos de vista.*”

## ¿Ha habido un progreso en los temas de D&I en tu espacio laboral?

“¡Bastante! Arcos dorados, como la franquiciante y franquiciataria maestra más grande del mundo, trabaja cada día de manera impecable para facilitar la inclusión y expresar el respeto. Existen líneas éticas y diversas y claras reglas que prohíben lo opuesto, también con consecuencias claras.”

## Cuéntanos sobre el desarrollo de tu experiencia profesional hasta hoy

“Tu experiencia viene desde tu perspectiva de ti mismo, quién eres y qué quieres, cuando tienes eso claro todo lo externo no logra minar tu certeza.”

## ¿Quién es una mujer que admires y por qué?

“A mi mamá, a pesar de haber nacido en 1946 es una *mujer valiente que siempre habla por ella y por los demás en pro del bien y la justicia.*”

## ¿Qué consideras debe hacerse para incentivar la diversidad e inclusión en las nuevas generaciones?

“*¡No callarse! ¡No tener miedo!* Las mujeres crecemos en una cultura del miedo. Si hablas está mal, si dices lo que te molesta, eres problemática... hay que *empoderar a nuestras hijas y de ninguna manera permitir que permitan agresiones ni malos tratos.*”



# Fernanda Ocampo

Country HR Manager  
*IKEA México*

## ¿Qué consideras debe hacerse para incentivar la diversidad e inclusión en las nuevas generaciones?

“En el corto plazo, seguir ampliando nuestras normas y regulaciones aplicables al respecto exigir cuotas de participación en lugares de trabajo y exigir a las grandes empresas crear las condiciones adecuadas, al mismo tiempo que los lugares de trabajo tengan planes de desarrollo y una estrategia interna de acuerdo a sus necesidades para impulsar la retención y crecimiento de grupos minoritarios en todos los niveles, tales como mujeres, comunidad LGBT, no discriminar por la universidad de origen, aspecto físico etc. Es decir, contar políticas de equidad que apoyen las necesidades de cada grupo propiciando un ambiente de equidad y no de igualdad pues solo en la manera en que seamos equitativos, la inclusión podrá ser posible y más fácil para las siguientes generaciones en la medida que el tema se vaya normalizando, pero considero que de arranque necesitamos propiciar que se den las condiciones para ello.

En el largo plazo, contar con un sistema educativo que desde temprana

edad aborde estos temas, que aborde el aspecto psicológico y emocional donde prioricemos la salud emocional como pilar para el desarrollo de los individuos, el concepto de la autoaceptación de la definición de nuestro propio autoconcepto, romper con estereotipos y roles asignados por la sociedad que generan mucha frustración, no dejando que los individuos alcancen su máximo potencial y vocación de vida personal y profesional, entendiendo que todos tenemos un propósito y un rol distinto dentro de la sociedad y que existen tantas posibilidades como personas.”

## ¿Cuáles son las ventajas de integrar equipos con perspectiva de diversidad?

“Las ventajas son tener una visión amplia del negocio, tener representatividad de lo existe afuera en el mundo dentro de tu ámbito de trabajo tener diferentes perspectivas y opiniones siempre te llevará a ofrecer soluciones que probablemente en un grupo no diverso no podrías haber visto.”

## Cuéntanos sobre el desarrollo de tu experiencia profesional hasta hoy

“Creo que he sido una persona afortunada en este sentido, pues siempre he tenido hombres que por fortuna han creído en mí y en mis capacidades:

El primero, mi padre que ha sido un padre fuera de serie en este país es abogado y economista, banquero y papá soltero siempre me inculcó desde niña que tenía que ser una mujer independiente y profesional para expresar mi opinión sin miedo, siempre estuve muy pegada a su carrera, siempre me inculcó buscar el bien común que un título no te hace nadie si no lo que haces en la práctica. Mi papá siempre me

impulsó a priorizar mis estudios sobre cualquier cosa y sigue siendo mi gran consejero para decisiones importantes.

Mi primer trabajo fue en una Notaría, donde pasé muchas horas arreglando expedientes, folios, sacando copias, etc. pero el Notario siempre me dijo "quien puede lo más puede lo menos, pues el diablo siempre está en lo detalles" si no puedes con esto jamás podrás lograr hacer cosas grandes y tenía razón.

Posteriormente, diría que otro trabajo que marcó mi vida fue Philip Morris, el Director general y el director jurídico, líderes con mucha experiencia internacional que se enfocaron en mis fortalezas creyeron en mí desde muy joven y me dejaron tomar decisiones con mi propio criterio; fue una empresa en la que aprendí un estilo de liderazgo distinto más horizontal, no tan jerárquico, que siempre me retó a pensar fuera de la caja, siempre a dar soluciones distintas y a no tener miedo a proponer nuevas cosas, donde nació mi pasión por la diversidad e inclusión y donde conocí grandes mujeres exitosas que me aportaron mucho y de las cuales aprendí cómo desenvolverme en un mundo de hombres sin dejar de ser mujer.

Posteriormente, tuve una jefa fuera del país muy dura de la cual aprendí muchísimo a nivel técnico, pero aprendí también todo lo que no quería ser como líder y que las mujeres tenemos que mejorar mucho en apoyarnos como mujeres, creo que de los mayores obstáculos que en general he tenido en mi carrera profesional son las mujeres desacreditando a mujeres con comentarios, chismes, críticas y ahí es donde han estado los verdaderos obstáculos y donde tristemente tenemos mucho por hacer, de los grandes golpes y aprendizajes que he tenido a través del tiempo es que por lo general somos las mujeres nuestro primer gran enemigo profesional y personalmente, las mujeres no perdonamos el éxito de otra mujer y de mis aprendizajes más fuertes es que aquí es donde he tenido que aprender a ser más cautelosa, y que sólo somos pocas mujeres las que realmente nos apoyamos entre nosotras.

Al día de hoy me encuentro en una empresa maravillosa donde jamás me había sentido tan cómoda siendo yo, sin tener que ser políticamente correcta, sólo ser yo donde hay tantas oportunidades y retos como los que tu estés dispuesto a tomar, yo inicié a cargo del área de Legal y Compliance y hoy, me encuentro a cargo del área de Recursos Humanos, una empresa en donde desde el primer día hasta el día de hoy mi opinión es valorada y escuchada, donde lejos de ser considerada una mujer joven sin miedo a dar su opinión (muchas veces contraria a la de los demás) como algo negativo, ha sido algo bien recibido por el negocio, donde los directivos -me atrevo a decir- que no han visto en mí ni mi edad, ni mi género, ni mi nacionalidad, ni dónde estudié, han visto simplemente los resultados de mi trabajo, mis opiniones siempre con argumentos y mis ganas de contribuir a que seamos un éxito.

Creo que después de haber estudiado la carrera, la maestría y diplomados fuera del país puedo decir que nada de esto define tu éxito profesional, lo que lo define siempre es la actitud, las ganas y tener claro por qué haces lo que haces, el saber dónde están tus fortalezas y explotarlas, y rodearte de la gente que es fuerte donde tú no lo eres, para trabajar todos juntos por un mismo objetivo, tener la humildad de pedir ayuda y saber reconocer cuando no sabes algo, pero siempre sabiendo que lo puedes aprender."

"quien puede lo más puede lo menos"

The logo consists of the lowercase letters 'gc' in a stylized, rounded font, followed by the number '35' in a larger, similar font. The entire logo is white and set against a solid purple background.



Gabriela  
Rojas

Directora Ejecutiva  
*Bécalos*

### **¿Qué ventajas identificas en integrar equipos con perspectiva de diversidad?**

“Para construir un equipo diverso, se deben abrir las puertas a cualquier persona sin importar su género, religión, origen étnico, orientación sexual, condición de salud, entre otros. Los equipos diversos tienen un efecto directo en la innovación y productividad de una empresa. Las personas pueden aportar distintas perspectivas para la resolución de problemas y puede dar lugar a nuevas ideas. El potencial del equipo reside siempre en las diferencias, no en las similitudes.”

### **¿Qué retos identificas como los más grandes para los líderes de empresa en el contexto actual?**

“En México, las mujeres enfrentan retos importantes para poder acceder a puestos de liderazgo. Persisten sesgos inconscientes y estereotipos de género, visibles o invisibles, siempre poderosos, que constituyen barreras fundamentales. Podemos identificar varios retos importantes, entre los que destacan: 1) La cultura del país; 2) la falta de una cultura organizacional enfocada a la diversidad e inclusión; 3) la discriminación; 4) la falta del balance vida y trabajo; 4) la falta de flexibilidad en el trabajo; entre otros.

Las mujeres en México debemos de impulsar una sociedad más inclusiva, justa y equitativa. Primero, podemos ejercer un liderazgo más empático, inclusivo y compasivo. Segundo, podemos construir redes de mujeres para apoyarnos unas a otras y juntas impulsar una agenda que promueva la igualdad de oportunidades. Tercero, podemos ser mentoras de mujeres más jóvenes para compartir nuestra experiencia. Es nuestra responsabilidad abrir puertas para las siguientes generaciones, como lo hicieron gigantas antes de nosotras.”



Erika  
Olguin

Legal Director,  
Beer Division  
*Constellation Brands, Inc*

### **¿Qué consideras debe hacerse para incentivar la diversidad e inclusión en las nuevas generaciones?**

“En mi opinión es un tema de cultura, educación e información. Actualmente vivimos en un país con una cultura aún anticuada y machista, que no fomenta del todo la diversidad, equidad e inclusión. Necesitamos educar a las nuevas generaciones y darles información adecuada para que creen una cultura nueva, una cultura que acepte la diversidad, fomente la equidad e inclusión, y le de oportunidades laborales y de crecimiento equitativas a todos por igual. Es importante tomar en cuenta que esto aplica tanto para hombres como para mujeres; ambos géneros necesitan estar involucrados.”

### **¿Cuáles crees sean las principales cualidades de un/una líder?**

“Un/una líder es una persona que: está presente y disponible, enseña con el ejemplo, se toma el tiempo de educar a otros, tiene una actitud positiva sin importar la situación que se presente, resuelve problemas, da retroalimentación como al igual pide retroalimentación, se comunica con su equipo claramente, delega responsabilidades y apoya el crecimiento de los demás.”

### **¿Cómo defines el progreso que han tenido los temas de D&I en tu espacio laboral?**

“En mi empresa, el apoyo a la diversidad, equidad e inclusión es tremendo. Dado que el mundo de la cerveza aún cuenta con una mayoría de empleados y líderes hombres, el Comité de DE&I ha trabajado muy duro durante varios años para crear una cultura más inclusiva, diversa y equitativa. Esto no solo incluye el área de equidad de género y crecimiento de la mujer, sino que también hay Business Resource Groups que específicamente trabajan en apoyo de otras áreas, por ejemplo, LGBTQ+, padres y madres, personas con discapacidades, entre otros. Nuestro equipo de liderazgo es clave en el apoyo de todas estas causas.”

gc35

# Diversidad & Inclusión

Día internacional  
de la mujer 2022