

Estas son las estrategias y las políticas de las empresas que han logrado ser más atractivas para el talento femenino en el país. Equidad es la palabra clave.

SIN DISCRIMINACIONES (1)

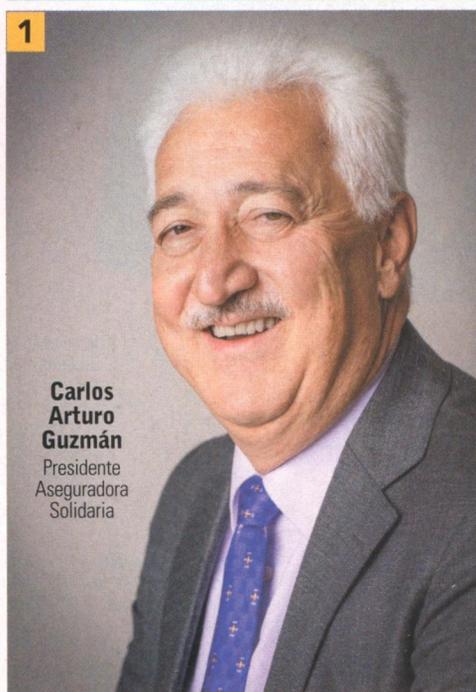
Nació en el sector cooperativo en 1983 y desde entonces la **Aseguradora Solidaria** no solo se ha destacado por su crecimiento en el mercado —hoy sus ingresos superan \$1 billón anual—, sino porque logró convertirse en uno de los mejores lugares para trabajar en el país, según las mediciones de Great Place To Work®.

Esto explica por qué también es la primera empresa en el país en contar con el mejor ambiente laboral para las mujeres.

Carlos Arturo Guzmán, presidente de la compañía, en la cual 64% de los colaboradores son mujeres, atribuye este resultado al hecho de que creen firmemente en la igualdad. “No aplicamos ninguna discriminación”, afirma.

Todas las actividades de la empresa se hacen pensando en la participación de ellas. Así, las actividades deportivas como fútbol, voleibol o baloncesto se hacen mixtas y cada equipo debe tener al menos una mujer.

Promueven la equidad de género con políticas iguales para toda la organización y trato justo. “Cualquier puesto lo pueden desempeñar las mujeres. De hecho, las tenemos en cada cargo de la empresa (directivos, gerentes y coordinadores, etc.). Es más, en áreas que manejan indemnizaciones de automóviles contamos con una perito y la gerente de esa unidad también es una mujer”, precisa.



Carlos Arturo Guzmán
Presidente
Aseguradora
Solidaria

Actualmente, 56% de los cargos directivos de la Aseguradora Solidaria están cubiertos por mujeres y esta es una decisión que le ha traído a la compañía resultados positivos en materia de productividad y rentabilidad.

“Estamos seguros de que los colaboradores son uno de los factores que más

influye sobre resultados. Ellos hacen posible la sinergia de elementos para la sostenibilidad de la organización”, precisa Guzmán y añade que el papel de la mujer es impactante. “Sus características de personalidad con respecto a responsabilidad, integridad, compromiso, honestidad y dedicación marcan la diferencia”.

PRESENTES EN LOGÍSTICA (2)

Los sectores de la economía en donde prevalecen hombres o mujeres están en declive. En el caso de **DHL Express** se promueve la equidad de género impulsando la participación activa de la mujer en todas las posiciones de la compañía.

“La mujer en nuestra empresa tiene las mismas condiciones y posibilidades de crecimiento dentro de la organización que los hombres”, explica la firma.

En ese compromiso de igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, la compañía se ha guiado por su deseo de crear un ambiente de trabajo caracterizado por el espíritu de equidad y equipo para sus empleados en Colombia y todo el mundo.



Allan Cornejo
Gerente de
DHL Express
Colombia

2

Es por esto que la mujer viene conquistando un lugar protagónico en la industria logística de Colombia y el mundo. Actualmente, en la filial nacional de DHL Express hay 201 mujeres y 415 hombres.

“A través de nuestra política de inclusión, trabajamos día a día para seguir incrementando la contratación de mujeres en todas las áreas de la compañía”, señala la empresa.

En cuanto a los cargos directivos, hoy en el sector transporte y logística la mujer juega un papel importante, ganando terreno cada día. En DHL Express

Colombia, la planta directiva está compuesta por 35,7% mujeres y 64,3% hombres.

“De acuerdo a nuestro código de conducta, propiciamos la inclusión y la diversidad, por lo cual los planes para atraer, retener y desarrollar al talento son iguales para hombres y mujeres”, precisa la multinacional.

UN COMPROMISO SIN GÉNERO ⁽³⁾

La mejor forma de promover la equidad de género es garantizando que los procesos se cumplan de manera equilibrada sin estar relacionados con características demográficas como género, edad, condición socioeconómica u orientación sexual.

Así lo aplican en **ACH Colombia**, empresa en donde no hay diferenciación y las prácticas de atracción y retención del talento son las mismas para los hombres como para las mujeres.

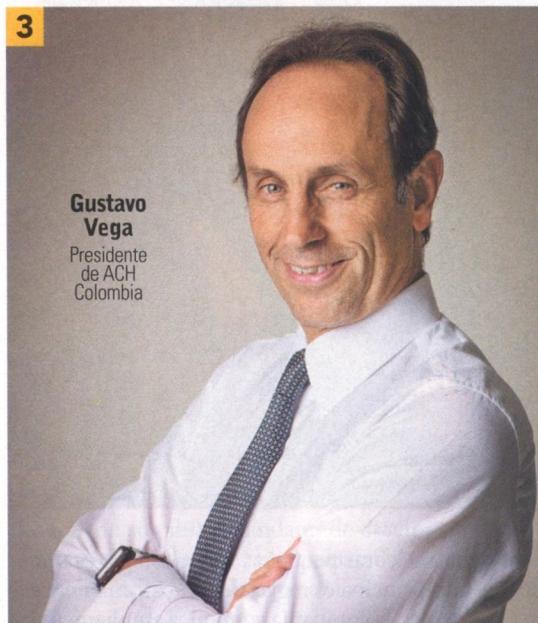
“La estrategia se basa en dar un trato justo y equitativo a todas las personas del equipo”, afirma Gustavo Vega, presidente de la entidad.

Las mujeres participan cada vez más en las diferentes áreas de las empresas, ya no solo están en recursos humanos y mercadeo.

Un ejemplo de ello es el proceso de selección, que está diseñado para profesionales que con su conocimiento y experiencia generen valor a la compañía independiente de su género.

Tanto hombres como mujeres cuentan con idénticas oportunidades, desarrollan pruebas iguales y surten el mismo proceso. Igual sucede con procesos como convocatorias internas, reconocimientos, participación en proyectos y acceso a beneficios, al igual que con temas como la compensación y el salario emocional.

3



Gustavo Vega
Presidente de ACH
Colombia

“En la medida que las personas se sientan bien y respetadas en su trabajo y vivan orgullosas de su labor y de su compañía, darán lo mejor de sí”, enfatiza Vega, quien agrega que la organización es consciente de que las compañías las construyen y las desarrollan las personas y que ACH es lo que es hoy gracias al esfuerzo, la colaboración y el compromiso de todo el equipo de trabajo, incluyendo las mujeres.

En ACH Colombia la participación de las mujeres es de 46% del total del personal contratado y en el equipo directivo el porcentaje de participación es de 39%.

IGUALDAD, EL CAMINO A LA META ⁽⁴⁾

En 2011 **Bayport** compró una pequeña operación en Colombia y a partir de ese año empezó un proceso de transformación y crecimiento. En la actualidad, esta

multinacional de servicios financieros cuenta con más de 50.000 clientes activos y una cartera superior a \$610.000 millones.

Según Lilian Perea, CEO de la compañía, estos grandes resultados habrían sido imposibles si no estuvieran apoyados en desarrollar el mejor talento bajo criterios de equidad e igualdad, puesto que “los colaboradores se comprometen más con los diferentes retos del negocio, ya que sienten que son tratados con justicia como iguales, independientemente de su género, edad u orientación sexual”.

Para esto la compañía desarrolló unas políticas de equidad salarial a través de estudios con empresas expertas en el mercado, planes de desarrollo inclusivos y de calidad de vida, oportunidades de crecimiento y planes de reconocimiento que han permitido “generar motivación durante el camino



Lilian Perea

Presidente de Bayport Colombia

4

a la meta y celebrar pequeñas victorias, que es una de nuestras principales reglas de oro”, afirma Perea.

Además, la compañía comunica ampliamente los retos y resultados del negocio promoviendo la participación de todos los colaboradores, sin importar el género, en la toma de decisiones y creación de estrategias para apalancar los logros.

Dos terceras partes del alrededor de 500 empleados que hoy tiene la compañía, son mujeres, de diferentes edades y en todos los niveles de la organización. “Sabemos que en muchas compañías no reciben mujeres mayores de 40 años, pero nosotros les brindamos una oportunidad de desarrollo y crecimiento, tanto profesional como personal”, agrega la líder de la compañía.

PETRÓLEO CON CARÁCTER (5)

Las mujeres se han venido imponiendo en el mundo petrolero. La mayor prueba de ello es el caso de María Victoria Riaño, quien preside Equión, una de las joyas de la corona del sector de hidrocarburos en el país.

Considera que el éxito empresarial y de su industria radica en la “diversidad de pensamiento e igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados. Tanto hombres como mujeres. Este conjunto de saberes sumados es lo que nos permite complementarnos para lograr resultados extraordinarios”.

Destaca que lo más importante y el valor principal para Equión “es el valor por la vida y en él hemos identificado la necesidad de cuidar a las personas sin importar su género, raza o condición. En Equión valoramos a las personas tal y como son”.

El compromiso de género está reflejado en la adhesión de la compañía a Pacto Global, un instrumento de las Naciones Unidas con más 13.000 entidades firman-

tes en más de 170 países y que se considera la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo.

Estar en ese pacto significa un desafío para cumplir con el compromiso de ofrecer igualdad de oportunidades a hombres y mujeres.

“En algunas universidades las mujeres no aplicaban a prácticas en Equión porque creían que solo contratábamos hombres en las áreas técnicas. En otras ocasiones en procesos de selección internos mujeres con excelentes capacidades no se presentaban”, comentó Riaño.

Su propuesta es que, para superar esta brecha, se trabaje con las universidades con el fin de aumentar la participación de las mujeres en las carreras técnicas.

“Debemos empoderar más a nuestras mujeres para que estén listas para asumir retos mayores a nivel empresarial. Trabajamos con nuestros contratistas y las regiones donde estamos para realmente trascender y, sobre todo, seguir buscando la diversidad de pensamiento en nuestra

organización, lo que nos permite generar cada vez mayor valor”, comenta la ejecutiva.

FAMILIARMENTE RESPONSABLES (6)

El comité de presidencia de la Financiera de Desarrollo Territorial, Findeter, una de las financieras estatales, está integrado en 70% por mujeres y 30% por hombres. Además,

todas son mamás y la mitad de ellas son cabeza de familia.

“Aquí tenemos claro que las mujeres son competentes y capaces. En las regiones tenemos mujeres líderes. Y nos hemos dado cuenta de que cada vez llega mucho más talento femenino, pues cuando una empresa es liderada por mujeres, las aplicantes se sienten menos tímidas a la hora de enviar hojas de vida a cargos directivos”, asegura Sandra Gómez, presidente de la entidad.

Sin embargo, aclara que el talento no es cuestión de género. La prioridad son las capacidades técnicas y profesionales a la hora de vincular a una persona.

“En Findeter estamos certificados como una empresa familiarmente responsable, por eso las madres tienen horarios flexibles para pasar más tiempo con sus hijos. A nivel personal, nunca he encontrado barreras en el ambiente laboral por ser mujer. Creo que el reto está en demostrar que el talento se deriva de las capacidades, y que se puede ser una gran líder en la sociedad, pero también puede ser mujer, mamá, hija, esposa y hermana”, reitera.

“Aquí tenemos claro que las mujeres son competentes y capaces. En las regiones tenemos mujeres líderes. Y nos hemos dado cuenta de que cada vez llega mucho más talento femenino, pues cuando una empresa es liderada por mujeres, las aplicantes se sienten menos tímidas a la hora de enviar hojas de vida a cargos directivos”, asegura Sandra Gómez, presidente de la entidad.

EN IGUALDAD DE CONDICIONES (7)

En el sector portuario la mujer se

Una política atractiva para mujeres consiste en emplear a mayores de 40 años.



María Victoria Riaño

Presidente de Equión

5



Sandra Gómez
Presidente
de Findeter

ha ganado un espacio a punta de talento e inteligencia.

Según la Sociedad Portuaria Regional de Cartagena (SPRC), la participación estratégica de la mujer se ha incrementado en 478% a los largo de los 25 años de operación de la compañía, en un sector que históricamente fue ocupado solo por hombres.

Es claro que las mujeres han abierto camino y con sus destrezas han sabido motivar y abrir nuevas vías dentro de esta empresa.

Datos de la Sociedad Portuaria Regional de Cartagena indican cómo la mujer viene encontrando espacios en los cargos directivos.

“En nuestra empresa contamos con 33% de mujeres en los niveles más altos de dirección, 29% a nivel de jefaturas y 25% en

6

Si bien más trabajadoras ascienden a puestos de liderazgo, también son claves al definir la estrategia de las compañías.

coordinaciones, creando una cultura inclusiva que repercute en una alta dirección y un primer nivel diverso”, explicó el capitán Alfonso Salas, gerente general de la Sociedad.

Pero no solo las mujeres hacen parte de los niveles más altos de dirección y liderazgo. También contribuyen con la definición de la estrategia, la alineación de metas y objetivos corporativos, agregan valor con sus altos estándares de desempeño y consiguen resultados que repercuten en la sostenibilidad y competitividad del negocio.

EQUIDAD TECNOLÓGICA (8)

El unicornio argentino **Mercado Libre** elaboró un plan de diversidad e inclusión que trajo como consecuencia el rediseño de muchos procesos. De partida,

Great Place To Work.
Los Mejores Lugares para Trabajar®
COLOMBIA 2018

www.puertocartagena.com

[in](#) [yt](#) Grupo Puerto de Cartagena

[f](#) [ig](#) [tw](#) @PuertoCTG



Somos una de las Mejores Empresas

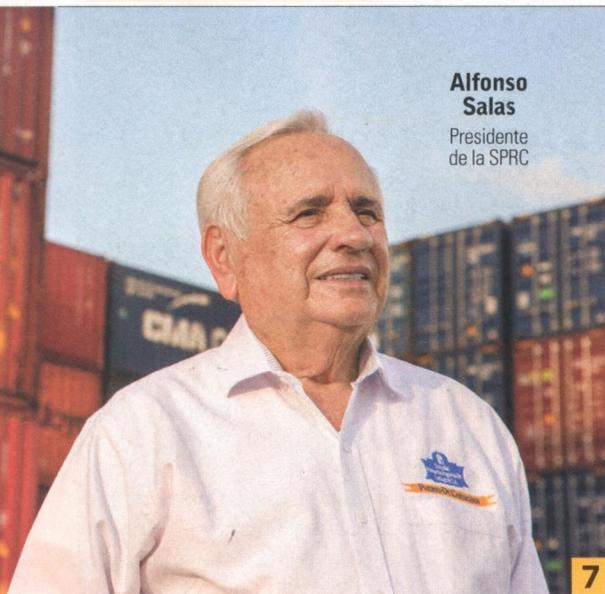
para Trabajar en Colombia
para las mujeres

Confiamos en el liderazgo femenino, creemos en su poder transformador, en su capacidad de agregar valor y de lograr resultados que repercuten en la sostenibilidad y competitividad de la organización.

Contamos con mujeres felices y orgullosas de trabajar en el mejor Puerto del Gran Caribe de acuerdo con la Caribbean Shipping Association.



PUERTO DE CARTAGENA



Alfonso Salas
Presidente
de la SPRC

7

en su modelo de reclutamiento incluyó entrevistas estructuradas, con una misma escala de evaluación. Para esto utilizan un *bot de feedback* de pruebas escritas, el cual, con evidencias, busca neutralizar sesgos inconscientes que pudieran favorecer a hombres en lugar de mujeres.

Además de las contrataciones, tienen indicadores de equidad para medir evaluaciones de desempeño, promociones, pagos, planes de sucesión y percepción del clima, entre otros. Esto además les sirve para compararse con el resto de la industria.

“Vemos una evolución de las mujeres en los roles de liderazgo. Nos estamos concentrando en atraer y contratar más diversidad de recorridos, experiencias y pensamiento y esto contribuye a que hayamos crecido en el número de mujeres líderes contratadas este año”, sustenta Jaime Ramírez, *country manager* de Mercado Libre en Colombia, quien celebra que no tienen brecha salarial de género, ni en los cargos directivos, de los cuales 40% son mujeres en el país.

REGLA BÁSICA (9)

Como un principio ético en la compañía de BPO, **Atento**, es considerada la equidad de género. Para las mujeres se propone una vinculación responsable, generación de oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

Con su programa de atención integral a la mujer esta empresa trabaja en contribuir al desarrollo profesional y personal de las colaboradoras, promoviendo la reducción de los índices de todo tipo de violencia de género.

“Este programa está en una búsqueda intensa de sensibilización y minimización de la ocurrencia de acciones violentas contra las mujeres, vinculando entidades gubernamentales a los procesos de seguimiento corporativo que permiten un respaldo y una fórmula efectiva de alerta en pro de nuestras mujeres Atento”, explicó la compañía, en la que las mujeres

dominan 60% de la nómina.

“Garantizamos la contratación de mujeres en el marco de la formalidad y la solidez empresarial a través de nuestro programa de vinculación laboral integral que asegura el cumplimiento de todas las condiciones favorables y de Ley. Dentro de este programa se encuentran mujeres en condición de vulnerabilidad, cabeza de familia, desplazadas por la violencia, en condición de discapacidad y vinculación por primer empleo”, añade la multinacional.

MUJERES QUE VUELAN ALTO (10)

Algunos dirán —erróneamente— que la ingeniería civil es un trabajo para hombres y que las mujeres

La diversidad, no solo de género sino también de razas y estratos sociales, es hoy una piedra angular para el crecimiento de las empresas.

tienen poco espacio qué ganar. **Constructora El Cóndor** demuestra que no es cierto.

En la alta gerencia de esta constructora hay cuatro mujeres y tres hombres, en el segundo nivel, nombrado ‘táctico’ por la firma, hay 146 hombres y 93 mujeres. En total, El Cóndor tiene 315 personas, de las cuales 40% son personal femenino.

Es así como, la presidencia y vicepresidencia son ocupados por mujeres: Luz María Correa Vargas y Ana María Jaillier Correa, que han sido un pilar estratégico para el crecimiento y el desarrollo de la organización, lo que indica que ha existido un alto nivel de confianza y credibilidad por parte de los accionistas y la junta directiva en el potencial femenino ocupando cargos de primer nivel.

“Nuestros perfiles no discriminan por sexo, de tal manera que hay una sana competencia por un puesto entre hombres y mujeres, donde el gana-

dor siempre será el individuo que cumpla con los requisitos exigidos. Nos interesa garantizar que los elegidos sean las personas más idóneas para ocupar las vacantes”, explica la compañía.

FELICES Y COMPROMETIDOS

(11)

La felicidad en el trabajo sí se puede alcanzar. De esto está convencido Juan Diego Mejía Mejía, presidente de **Esenttia**, quien se ha empeñado en desarrollar en su compañía estrategias de felicidad laboral para que sus colaboradores puedan disfrutar de su trabajo “sin distinción de género, para que nuestro equipo humano lo viva día a día. Si somos felices, somos más comprometidos, innovadores y competitivos”.

Todo indica que esta estrategia ha logrado calar entre sus colaboradoras mujeres, que opinan que Esenttia (antes Polipropileno del Caribe) es una de las mejores empresas para las mujeres.

Esenttia trabaja en varios ejes para lograr un mejor desarrollo de todos sus colaborado-



Jaime Ramírez
Country
Manager
de
Mercado
Libre

8

res, tanto hombres como mujeres, pues en sus prioridades está la eliminación de brechas de género.

Cuenta con una cultura organizacional que promueve ambientes libres de comportamientos sexistas u hostiles; un esquema de compensación equitativo, que toma como referencia el cargo y responsabilidades independiente de quién lo va a desempeñar y así combate las brechas por temas de género y además tiene un sistema de beneficios que muchas otras envidiarían.

A través de un portafolio diseñado bajo el principio de equidad, promueven el adecuado balance vida-trabajo, así como la coparentalidad del hogar –derechos y responsabilidades de los dos padres en la familia– y cuentan con beneficios que incluyen un banco de tiempo libre para cumpleaños y para compartir con la familia.

Adicionalmente, esta empresa ofrece horario flexible, licencia de maternidad y paternidad extendida, retiros para parejas o incluso de manera individual y *home office*, entre otros.

En la alta dirección de esta compañía petroquímica 43% del talento es femenino y las mujeres son 29% de la nómina total.



Luz María Correa
Presidente de
Construcciones
El Cóndor

10

El salario emocional, los horarios flexibles y la posibilidad de teletrabajar son beneficios laborales que atraen a las mujeres.

Una prueba que confirma que el aporte de las mujeres siempre es relevante en cualquier negocio.

CON CHEQUERA DE TIEMPO (12)

Efigas, la empresa caldense que provee de gas natural al Eje Cafetero, tiene una política de no discriminación por género, que incluye el proceso de selección de los nuevos empleados y una serie de lineamientos de calidad de vida que han terminado por beneficiar especialmente a sus mujeres.

Beatriz Osorio, jefe de gestión humana de Efigas, explica que hoy 48% de la nómina está compuesta por mujeres y el restante 52% son hombres, pues una de sus normas es mantener el balance.

De acuerdo con Osorio, este 48% de la nómina en Efigas está distribuido en: 19% personal comercial, 12% en el área administrativa, 11% en la sección financiera y 6% en el segmento técnico.

El porcentaje restante de mujeres se reparte en los tres

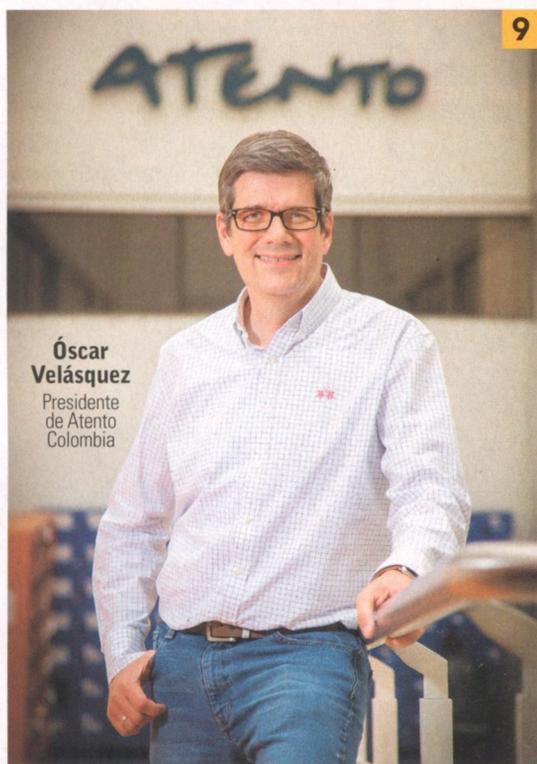
niveles directivos de la empresa. 15% de los cargos de coordinación lo ocupan las mujeres, así como 6,9% de la jefatura y dirección. Además, el comité directivo está compuesto por tres mujeres y cuatro hombres.

La distribuidora de gas aplica con todos sus trabajadores la política de “resultados sostenibles con calidad de vida”, que, de acuerdo con la jefe de gestión humana, es una de sus principales estrategias para atraer y retener el talento.

En esta política “hay varios aspectos que, sin ser directos, terminan impactando especialmente a la mujer, como tener permisos para ir a las reuniones de los hijos, acompañar a un familiar a una cirugía, etc. Son políticas que no discriminan por género pero generalmente son más utilizadas por las mujeres dada su condición de mamás o cabezas de hogar”, explica Osorio.

Entre los programas que benefician a los empleados de Efigas está la chequera de tiempo, que le permite a cada quien pedir permisos para atender compromisos personales, sin descuidar los laborales.

11



Óscar Velásquez
Presidente de Atento Colombia

9

Juan Diego Mejía
Presidente de Esenttia



FOTOGRAFÍA: ARCHIVO PARTICULAR / ALEJANDRO ACOSTA / MARIO VILLALBA

Carlos Alberto Mazeneth
Presidente de Efigas



12

“Si yo tengo una cita médica, debo acompañar a mi hijo a una cirugía, tengo que ir a una reunión del colegio, hago uso de ese tiempo flexible para mí y sin ningún problema con mi jefe lo acuerdo y así puedo atender mis temas tanto laborales como personales”, señala Osorio.

A la chequera se suman programas de educación y atención a las familias de los empleados, entre otras, para mejorar también el ambiente en el que se desarrolla cada uno.

La jornada laboral es otro ejemplo de calidad de vida y mejores resultados para la empresa. Solo los técnicos tienen turnos y la norma para el resto de empleados de Efigas es de 42,5 horas a la semana, casi 6 horas menos que lo obligatorio.

APUESTA POR EL EQUILIBRIO (13)

Las mujeres han estado en una lucha constante por obtener igualdad de condiciones u oportunidades a la hora de trabajar, su primer logro fue en 1935 cuando por fin tuvieron la oportunidad de tener educación superior.

La capacitación constante, así como la posibilidad de hacer carrera en las empresas, son otros atributos laborales que ellas valoran.

Hoy 84 años después quieren hacer historia demostrando que es posible tener un empleo en igualdad de condiciones.

Para lograrlo es necesario que las empresas empiecen a ver el potencial que tienen las mujeres y darles la oportunidad de demostrarlo.

La firma de tecnología **SAP** es una de esas compañías que le ha apostado a emplear mujeres brindándoles buenas condiciones laborales y un salario justo y equitativo.

Paola Santos, directora de recursos humanos para el norte de Latinoamérica, dice que “lo que atrae a más mujeres a trabajar con nosotros es la equidad de salario y el equilibrio que tienen entre vida personal y vida laboral. Además, se trabaja por objetivos que pueden cumplirse dentro y fuera de oficina, teniendo en cuenta que muchas mamás están solas a cargo de su hogar”.

SAP, que vende aplicaciones de software corporativo a las empresas y cuenta en Latinoamérica con un ecosistema de socios de negocios con más de 1.500 miembros, tiene dentro de sus cargos gerenciales 50% de mujeres, que además tienen flexibilidad en los horarios y fueron contratadas por su competitividad.

La directora de recursos humanos explica que en las convocatorias nunca se hacen filtros por sexo, sino por cualidades.

Dentro de las instalaciones a nivel global cuentan con una sala de lactancia y durante todo el año tienen un presupuesto estimado para invertir en actividades para las mujeres.

Uno de los proyectos de género de SAP es Bussines Women's Network, una iniciativa donde

mujeres ejecutivas cuentan cómo han asumido retos en la vida laboral. Les brindan entrenamientos y capacitaciones en temas de salud o de acuerdo a las necesidades y perfiles de sus colaboradoras.

El pilar fundamental es la inclusión y poder darles valor a todas las personas sin importar su raza o género.

Otra de las iniciativas que destacan en SAP es que los papás tienen tres semanas de licencia para que puedan disfrutar de sus bebés y ayudarles a las mamás.

LO QUE ELAS QUIEREN (14)

En el mundo laboral los grandes temas construyen confianza, pero muchas veces son las pequeñas cosas las que hacen la diferencia.

Así lo ha podido confirmar Carlos Estrada, el presidente de la farmacéutica **Roche** en Colombia, quien habla con orgullo de los beneficios que ofrece su compañía a sus colaboradores, y que hoy la ubican entre las preferidas por las mujeres para trabajar.

La compañía cuenta con un poderoso esquema de beneficios con énfasis en el salario emocional que incluye, entre otros, esquemas de trabajo flexible para facilitar que los empleados puedan distribuir mejor su tiempo laboral y familiar, medicina prepagada para todos sus colaboradores y así mismo, ingresos adicionales para quienes quieren mejorar sus programas salud, seguro de vida o educación. Estos son beneficios que se ofrecen por igual a todos los colaboradores.

A estos se suman áreas de esparcimiento, casino y gimnasio en las instalaciones de la compañía, que le agregan valor a la jornada cotidiana de los trabajadores.

Sin embargo, para las mujeres que trabajan allí hay un servicio adicional que hace la diferencia: la peluquería. Aunque luce pequeño comparado con otros beneficios, este cuenta con

13

Juan Manuel Mogollón
Presidente de SAP



Carlos Estrada
Presidente de Roche



14

una gran ventaja, la conveniencia de estar dentro de la empresa.

En Roche, 60% de la fuerza laboral la integran mujeres y ellas representan 55% del comité directivo. Según Estrada, la compañía diseña herramientas de desarrollo y crecimiento laboral a través de promociones o movimientos horizontales, al que acceden de manera igualitaria, porque además hay énfasis en trabajo diverso e incluyente, no solo por género sino también por culturas y saberes. Esto crea un ambiente muy favorable al punto que las encuestas de compromiso laboral muestran cifras de alta satisfacción.

POR MÉRITO Y EXCELENCIA (15)

En el kilómetro 5 en la antigua vía de Barranquilla a Puerto Colombia hay una institución en la que más de la mitad (53%) de los cargos directivos son ocupados por mujeres.

Se trata de la **Universidad del Norte**, cuyo rector, exco-director del Banco de la República, Adolfo Meisel, asegura que la mayor participación femenina no corresponde a una política explícita de equidad de género, sino a la búsqueda de la

excelencia. Son mujeres que ocupan altos cargos por sus propios méritos.

En esa alma máter enseñan a triunfar a más mujeres que a hombres, porque ellas son mayoría entre los estudiantes.

“Una de las grandes transformaciones que ha tenido Colombia es la mayor participación de la mujer en la vida productiva del país, en la vida política y en la académica. Si bien hay muchas manifestaciones de falta de igualdad de oportunidades, de violencia contra ellas y de menor remuneración, cada vez más mujeres tienen con-

Las colombianas cada vez están más empoderadas son más independientes y se educan incluso más que los hombres.

ciencia de sus derechos y posibilidades”, sostiene Meisel y agrega que la ventaja actual es que hay un empoderamiento de las mujeres, quienes tienen más independencia y un mayor nivel de preparación.

En la universidad están trabajando en una propuesta para crear una guardería destinada a sus trabajadoras madres con niños pequeños.

CUALIDADES FEMENINAS (16)

Ser eficientes, organizadas, detallistas, metódicas, observadoras y capaces de detectar inconsistencias u oportunidades de mejora en trámites y números son algunas de las razones por las que la **Caja Honor**, antigua Caja de Vivienda Militar, basa buena parte de su fuerza laboral en las mujeres.

El general (R) Luis Felipe Paredes Cadena, gerente de la Caja, agrega que la actitud, la inteligencia emocional y la pasión con que ellas hacen su trabajo les permite buscar la perfección y aportar en gran medida a la productividad y a la rentabilidad.

El centro de gravedad de esta empresa está en su estrategia para atraer y retener el talento humano femenino y masculino. Además, hace más de 3 años vienen implementando el concepto y la práctica de la “felicidad laboral”.

“Si aquí pasamos la mayor parte del tiempo, nuestro trabajo debe generarnos una gran satisfacción, más cuando Caja Honor presta un servicio social y materializa el gran sueño de tener vivienda propia”, reflexiona Paredes Cadena.

El salario emocional también cuenta, la Caja financia hasta 90% en estudios de pregrado, especialización y maestría de sus empleados, 100% de seminarios y capacitaciones. Hace reconocimientos públicos laborales cada mes y a final de año con

premios a la excelencia, figura del año, transparencia, menciones de honor y equipo del año, entre otros.

Además, a las mujeres las apoyan en la solución de situaciones difíciles personales y familiares con el fin de minimizar tanto el impacto emocional como laboral. “Se generan espacios de participación, se aceptan sus ideas, iniciativas e innovaciones. Hay garantía de igualdad de condiciones para ascensos, se apoya la toma de decisiones y se motiva la participación en equipo para mejores resultados”, subraya Paredes.

De los 282 funcionarios de planta de la Caja, 180 son mujeres, lo que equivale a 64% del total de la nómina. De ellas, 28 son jefes, que al igual que los hombres, gozan de libertad, iniciativa y aplican su propio estilo de liderazgo.

RELACIONES, LA CLAVE (17)

El cuidado de las relaciones define el ambiente de trabajo en **Natura**. “Las cuidamos, porque son la esencia de nuestra cultu-

15

Adolfo Meisel
Rector de la UniNorte



16

Luís Felipe Paredes

Gerente de Caja Honor



ra; el sostén de nuestro modelo comercial y la base de la sociedad de la cual somos parte”, dice Alexandre Lemos, gerente general de esta multinacional brasileña en Colombia.

Agrega que, a la hora de escoger a sus colaboradores hombres o mujeres les interesa su potencial más que sus experiencias pasadas.

Al ser una empresa de belleza, prima el talento femenino y por eso garantizan que en la terna final de sus procesos de selección siempre haya al menos una mujer.

Entre quienes ya forman parte del equipo, buscan acompañarlos en su desarrollo tanto profesional como personal con beneficios que se ajusten a su ciclo y elección de vida con beneficios como licencias por fechas especiales, como matrimonio, licencia extendida extralegal por maternidad, paternidad, adopción, mudanza en caso de convivencia o si

tienen hijos con discapacidad. Además, flexibilización de jornada laboral al regreso de la licencia de maternidad y por estudio. Acompañamiento mediante *coach* en situaciones de divorcio, hijos adolescentes y en casos de adopción, entre otros.

“Nuestra dinámica de trabajo de co-creación promueve la búsqueda de consensos y la diversidad de opiniones y miradas”, indica Lemos y precisa que impulsan la equidad de oportunidades y la diversidad de colaboradores, al tiempo que fomentan la capacitación, la accesibilidad y la promoción de una cultura que permita la expresión de la diversidad en toda su amplitud: género, raza, cultura y personas con deficiencias.

En Natura también buscan equidad en los diferentes públicos que manejan, entre los que está la fuerza de ventas, los administrativos y los operativos. Si bien las mujeres lideran con 100%, 60% y 70% de esos equipos, respectivamente, también les interesa incluir hombres que ayuden a balancear estas cifras.

VALORAR LAS CAPACIDADES (18)

La premisa fundamental para promover equidad

El equilibrio entre la vida familiar y la laboral cada vez es más valorado, no solo por las madres, sino también por las que no tienen hijos.



Alexandre Lemos

Gerente de Natura

17

en **Credibanco** es valorar las capacidades de todas las personas, sin diferenciar por género.

Es más, para Gustavo Leño, presidente de la compañía, promover la diversidad y respetar las diferencias es una fuente del crecimiento de la organización, cuidando la equidad no solo en género, sino en raza, creencias e ideología, entre otras.

Por ejemplo, un factor importante de equidad es la compensación, la cual está definida por la valoración del cargo y es asignada a la persona que lo ocupe, sin distinción alguna. Esto se debe a que la organización ha promovido la atracción y desarrollo de talento basado en sus capacidades técnicas, relacionales, de liderazgo y ajuste a la cultura.

Además, al ser la procesadora de pagos electrónicos más grande del país, es una empresa altamente innovadora y se ha interesado por el desarrollo y el bienestar integral de sus colaboradores, con una oferta de valor centrada en el aprendizaje, desarrollo continuo de habilidades, beneficios diferenciados y promoción del liderazgo.

Si bien la planta global está conformada en 59% por hombres y 41% por mujeres, la participación de las mujeres a nivel de la alta gerencia, gerencias y direcciones ellas alcanzan 55%.

18

Gustavo Leño

Presidente de Credibanco



Por esto, “entendemos el rol de la mujer en el ámbito más amplio y claramente dentro de la organización. Esto nos lleva a estar pendientes de necesidades especiales cuando así se requiere”, puntualiza Leño quien pone como uno de los ejemplos la sala de lactancia, que permite que las mamás tengan la tranquilidad de poder estar con sus bebés al volver de su licencia de maternidad.

HOSPITALIDAD A TODA PRUEBA (19)

Para la cadena **Hilton**, la diversidad es el centro de su visión, misión y valores y, como compañía

global, la fuerza de trabajo diversa es fundamental. “Los empleadores juegan un rol importante en inspirar y formar a los líderes del futuro. Es crucial que individuos talentosos —ambos hombres y mujeres— reciban las herramientas correctas y el soporte para ser exitosos”, dice Orr Rivero, vicepresidente de recursos humanos en Hilton para Latinoamérica y el Caribe.

Como uno de los mejores lugares de trabajo para las mujeres, Hilton invierte en cada una de las etapas de su experiencia, incluyendo asistencia para terminar el bachillerato, cursos de liderazgo de primer nivel, programas para padres, programas de pago sabático completo y el establecimiento de una estrategia audaz para lograr la paridad de género en sus niveles de liderazgo.

Por su presencia regional se abren las puertas para la exportación de talento. “Por ejemplo, tenemos una gerente general colombiana en Perú y otra más en México”, agrega Rivero.

Además, Hilton cuenta con el programa Elevator Graduated Management donde ha tenido procesos de selección exitosos en universidades nacionales y hoy cuenta con varios colombianos trabajando en posiciones regionales en México, Estados Unidos y también en Colombia.

AQUÍ SON MAYORÍA (20)

La apuesta de la compañía **Siigo**, especializada en desarrollo de software empresarial, ha significado que las mujeres se conviertan en mayoría.

Las firmas extranjeras que operan en el país han encontrado en las colombianas talento de exportación.

Según David Ortiz, CEO de la empresa, 57% de la nómina está representada por mujeres y en el caso de los cargos directivos este indicador llega a 54%. Esto significa básicamente que en esta firma las mujeres son mayoría. Sin embargo, esto no es suficiente.

Ortiz asegura que sus estrategias van enfocadas atracción y retención de talento en general. “Damos facilidades de

trabajo en casa a todos, pero las más beneficiadas son las mamás, ya que pueden compartir más tiempo con sus hijos y su familia”.

Otro de los beneficios de género está relacionado con la licencia de paternidad. “Creemos en la crianza compartida y sabemos

que el rol tanto de la mujer como del hombre es vital para la formación de nuestros niños. Por eso tenemos una licencia de paterni-



David Ortiz
CEO de Siigo

20

dad extendida, donde los papás podrán, durante más tiempo, ser parte de los primeros días de sus hijos”, reitera.

Considera además que el clima laboral en esta compañía es de equidad y esto favorece el desarrollo de todas las capacidades de las mujeres.

“El hecho de que en nuestra filosofía aceptemos y nos alegremos de las mujeres que son mamás (sin sentir miedo de que vayan a descuidar su trabajo) hace que ellas se sientan seguras y den más del 100%”, comenta.

MAYORÍA BANCARIA (21)

La participación femenina en la fuerza laboral del **Banco de Occidente** alcanza 60,23%, al tiempo que ellas ocupan 52,71% de los cargos de liderazgo. En este establecimiento de crédito la política para atraer, seleccionar y retener el recurso humano tiene como principio fundamental la evaluación por méritos y competencias ajustadas a cada cargo.

De igual manera, para los procesos de promoción y desarrollo se aplican los mismos



Orr Rivero
Vicepresidente de RRHH de Hilton

19

critérios con base en la necesidad de los colaboradores y del perfil requerido. Así garantizan la equidad de género y la consecución efectiva del mejor talento.

Cabe resaltar que la mayor demanda de cargos profesionales en el Banco se concentra en carreras afines a las ciencias económicas y administrativas y a las ciencias sociales y humanas, de las cuales las mujeres representan 57% del total de egresados.

21



César Prado
Presidente del Banco de Occidente

Junto con el sector de belleza, la actividad financiera es quizás una de las que tiene mayor presencia femenina en el país.

Esta compañía está comprometida con la equidad en toda su expresión y no puntualmente frente a un grupo o género específico. “El respeto para nosotros es un código de convivencia, el cual cumplimos todos los empleados, sin distinción de género, raza o credo”, dicen en el Banco.

CON LA MEJOR ENERGÍA (22)

Las mujeres están ganando cada vez más espacio en empresas como **Celsia**. Esta firma, que hace parte del Grupo Argos, está en medio de un proceso de expansión tanto del negocio tradicional de energía, como en una ampliación del portafolio que incluye generación solar y eólica.

En este cambio de perspectiva del negocio energético ha sido fundamental el papel de la mujer, tanto que se pasó en pocos años de ninguna mujer en cargos directivos a 15 en la actualidad.

“En Celsia atraer y retener el mejor talento no es cuestión de género; nos interesa contar con el talento más calificado, con las personas con la mejor energía y, sobre todo, con gente con ganas de innovar y de sorprender a nuestros clientes con experiencias memorables de servicio”, explica la compañía y agrega que “este manifiesto tiene un enfoque especial en la configuración de la compensación, que se establece a través de la metodología de roles sin distinción de género”.

En la nómina completa de la empresa hay más de 430 mujeres que integran el equipo de Celsia en Colombia y Centroamérica, lo que representa 26,4% del total de colaboradores de la compañía.

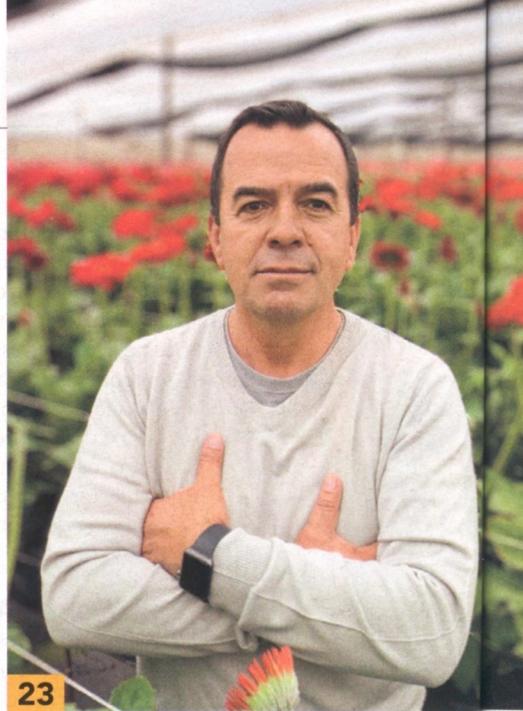
UN MUNDO DE APRENDIZAJES (23)

Un jardín infantil ubicado en las instalaciones de **Flores Ipanema**, donde los trabajadores pueden llevar a sus hijos para que se eduquen mientras ellos desarrollan sus labores diarias, es el orgullo de la compañía y un gran aliciente para sus colaboradores.

Se trata del jardín “Las Maravillas de Jaimito”, donde los profesores velan por el cuidado y la educación de los niños y, de paso, mejora la calidad de vida de los padres.

Gustavo Adolfo Negret Figueroa, el gerente operativo de Flores Ipanema, explica que la empresa cada año pone en marcha planes de bienestar social con énfasis “en la educación, capacitación y desarrollo de habilidades técnicas y blandas, como herramientas de ayuda en el mejoramiento sicosocial, profesional y familiar”.

Esta exportadora de flores tiene un componente importante



23

de mujeres dentro de su planta de personal: 54% entre los 23 años y 60 años.

Para el gerente operativo, las mujeres tienen un rol muy importante desde el punto de vista organizacional, porque poseen grandes habilidades para desempeñarse tanto en las áreas operativas como en las administrativas.

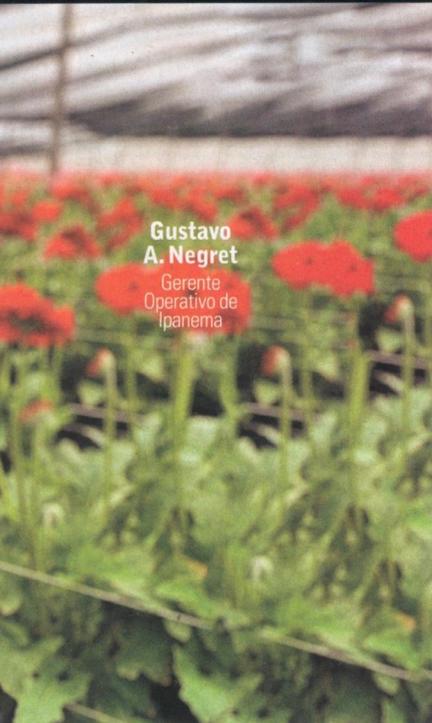
Destaca la responsabilidad, el sentido de pertenencia, el

FOTOGRAFÍA: ARCHIVO PARTICULAR / ALEJANDRO ACOSTA

22



Ricardo Sierra
Presidente de Celsia



Gustavo A. Negret
Gerente Operativo de Ipanema

compromiso y la delicadeza en el trabajo de manejo las flores, como algunas de las ventajas de ellas para agregar valor a los productos que se venden al exterior.

La empresa se destaca además por incorporar trabajadores de diversas regiones del país, en especial mujeres, y esto genera relaciones multiculturales en la convivencia diaria que redundan en una mayor integración y en un enriquecedor aprendizaje para todos los colaboradores, puntualiza el directivo.

MUJERES SEGURAS (24)

La empresa de seguridad privada y vigilancia **Omnitempus** presta sus servicios en el país desde 1991, atendiendo diferentes sectores de la economía, como industria, minero-energético, construcción, comunicaciones y servicios.

No solo se enfoca en atraer el talento femenino, “sino al mejor talento humano. Esa premisa ha sido nuestra cultura organizacional, nuestro mayor atractivo, siendo reconocidos por consolidar relaciones transparentes y de confianza con todos nuestros grupos de interés”, explica un vocero de la compañía.

Tanto sus procesos de selección, como su programa denominado ‘Plan de Carrera’, promueven el desarrollo profesional de acuerdo con las com-

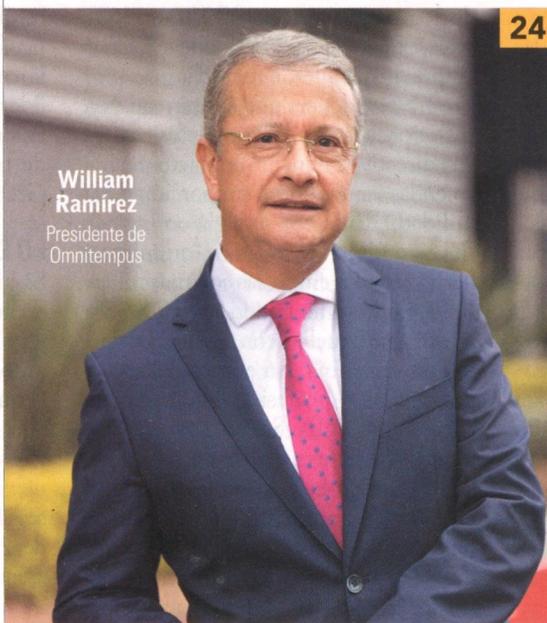
petencias adquiridas, ofreciendo oportunidades laborales y de crecimiento profesional sin que el género sea un factor decisivo.

Para la empresa, en la medida en que se garantice la equidad en los procesos de selección y en las oportunidades de desarrollo profesional, su productividad aumenta. Aunque del total de empleados 18% corresponde a mujeres, en los cargos de gerencia ellas son la mitad.

TIPO EXPORTACIÓN (25)

ProColombia es la agencia encargada de promover al país en el exterior, con el objetivo de aumentar las exportaciones, la inversión extranjera y la llegada

En diversas empresas, las colombianas han ganado espacio y ahora brillan en sectores ‘masculinos’, como el de la seguridad.



William Ramírez
Presidente de Omnitempus

de turistas, al tiempo que impulsa de la Marca País.

Conseguir estos objetivos es una razón para retener talento femenino en la entidad estatal, que hoy cuenta con 61% de su nómina representado por mujeres. En cargos de liderazgo, la proporción alcanza 75%.

Según ProColombia, también es de destacar “el alto nivel de liderazgo que existe en la organización de cara al desarrollo de los equipos, la innovación continua, las oportunidades de desarrollo y de crecimiento laboral. A eso se suma el fortalecimiento en habilidades de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo incluyente, pero sobre



Flavia Santoro
Presidente de ProColombia

25

todo, equipos alineados con las competencias y el desarrollo organizacional”.

La entidad, que está vinculada al Ministerio de Comercio Industria y Turismo, cuenta con oportunidades para el talento femenino en la organización por medio de programas de formación, promociones transversales, equilibrio, vida y salud en el trabajo.

“La equidad de género es fundamental en nuestra organización, con ella buscamos dar las mismas oportunidades para todos nuestros colaboradores en temas de desempeño, salariales, de desarrollo. La idea es hacerlos partícipes de programas de liderazgo enfocados en el crecimiento laboral”, precisa la entidad.

Actualmente cuenta con un comité de la felicidad en donde desarrollan iniciativas que generan equilibrio de género, espacios de entrenamiento colaborativos, horarios de trabajo flexibles para fomentar la calidad de vida y participación para ambos géneros. También se ofrece entretenimiento y celebración de fechas especiales, entre otras iniciativas. **IDI**

24