

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

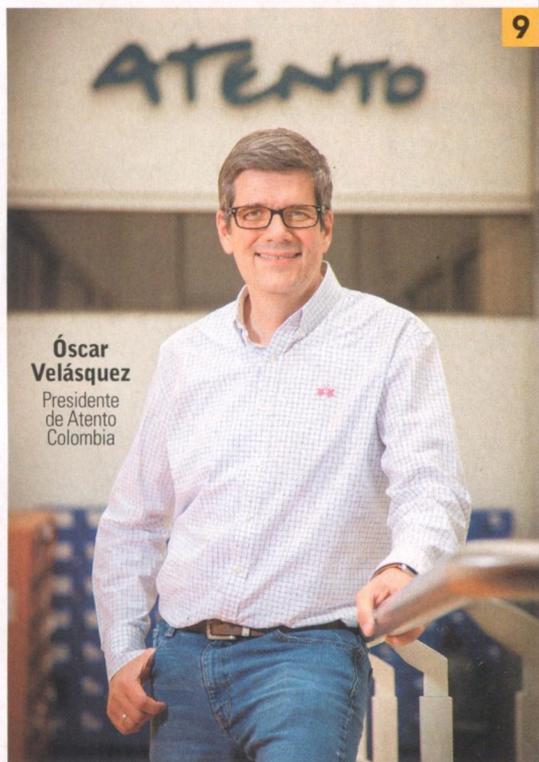
niveles directivos de la empresa. 15% de los cargos de coordinación lo ocupan las mujeres, así como 6,9% de la jefatura y dirección. Además, el comité directivo está compuesto por tres mujeres y cuatro hombres.

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