

ESPECIAL
GPTW™



LAS ORGANIZACIONES TRABAJAN EN GENERAR PRÁCTICAS Y PROGRAMAS QUE PERMITAN ATENDER LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LA MUJER, DESDE BRINDAR OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y CRECIMIENTO PROFESIONAL Y LA PARTICIPACIÓN EN POSICIONES DE LIDERAZGO.

Los Mejores Lugares para Trabajar®
para Mujeres en Caribe y Centroamérica

EN RUMBO A UN MERCADO LABORAL MÁS INCLUSIVO

TEXTOS, TABLAS E INVESTIGACIÓN: GREAT PLACE TO WORK® CARCA
FOTOGRAFÍA: ISTOCK



Great Place to Work® tiene la misión de construir un mundo mejor para todos, para ello se apoya en aquellas organizaciones que realmente están en la búsqueda constante de crear excelentes lugares para trabajar y que proporcionan confianza, maximizan el potencial de cada persona, viven sus valores, tienen líderes con altos niveles de efectividad y están en constante innovación, pero sobre todo que sobresalen por ser inclusivas.

Este año destacan 50 organizaciones que -en su cultura organizacional- buscan el desarrollo y crecimiento de la mujer, sus niveles de inclusión y equidad demuestran que están implementando constantemente prácticas que permitan incluir a toda su población laboral dentro de las actividades diarias y beneficios adicionales.

La Diversidad e Inclusión es un tema cada día más relevante, por lo que se vuelve importante hacerlo parte de cualquier entorno en el que una persona pueda desenvolverse, incluyendo el ámbito laboral.

La importancia radica en que en estos pilares se encuentra el éxito de una organización, permitiendo que cualquier persona sin importar su raza, género, edad o nivel jerárquico se involucre plenamente en los procesos y que les permita generar niveles de compromiso altos en las personas, por lo tanto, impacta positivamente en todos los resultados del negocio.

PRÁCTICAS DESTACADAS EN 2022

Según el análisis de Great Place to Work® se sigue viviendo una época de transformación a nivel global a raíz de la pandemia del COVID-19 y como consecuencia de ella se han presentado incluso retrocesos en el tema de igualdad de género, situaciones que ponen aún más en evidencia las brechas existentes y la necesidad de trabajar para cerrarlas de manera efectiva.

Las organizaciones están trabajando para generar prácticas y programas que permitan atender las necesidades específicas de la mujer que van desde brindarles oportunidades de desarrollo y crecimiento

Los Mejores Lugares para Trabajar® para Mujeres 2022

Organizaciones de capital nacional

POS.	ORGANIZACIÓN	PAÍS	SECTOR
1	Seguros Universales, S.A.	Guatemala	Serv. financieros y seguros
2	Cevaldom Depósito Centralizado de Valores S.A.	Rep. Dom.	Serv. financieros y seguros
3	Asociación Popular de Ahorros y Préstamos (APAP)	Rep. Dom.	Serv. financieros y seguros
4	APC Intelidat	Panamá	Serv. financieros y seguros
5	Grupo Universal	Rep. Dom.	Serv. financieros y seguros
6	CS Grupo Financiero	Costa Rica	Serv. financieros y seguros
7	DIUNSA	Honduras	Comercio
8	Hospital Ángeles, S.A.	Guatemala	Cuidado de la salud
9	FEDECREDITO de C.V.	El Salvador	Serv. financieros y seguros
10	Grupo Financiero Bantrab	Guatemala	Serv. financieros y seguros
11	Elever Servicios	Rep. Dom.	Hospitalidad
12	Pegasus Logistics Group Costa Rica	Costa Rica	Transporte
13	Distribuidora Salvadoreña S.A. de C.V.	El Salvador	Manufactura y producción
14	EMS Ambulancias Guatemala	Guatemala	Cuidado de la salud
15	CUPFSA	Panamá	Comercio
16	Instituto Nacional de Seguros	Costa Rica	Serv. profesionales
17	BN Vital OPC S.A.	Costa Rica	Serv. financieros y seguros
18	MEDCOM	Panamá	Medios de comunicación
19	INS Valores Puesto de Bolsa S.A.	Costa Rica	Serv. financieros y seguros
20	Clínicas Sanas	Guatemala	Cuidado de la salud

profesional, como la participación en posiciones de liderazgo, pero también a nivel personal, tomando en cuenta el balance de vida para que puedan dedicar tiempo a sus familias y a ellas mismas, cuidando de su salud, percibiendo salarios equitativos y desempeñándose en horarios flexibles.

MÁS IGUALITARIAS Y DIVERSAS

Estos son aspectos que se observan en las organizaciones participantes del Ranking de Los Mejores Lugares para Trabajar® para Mujeres en Caribe y Centroamérica, de las cuales se logran identificar algunas características importantes.

Por ejemplo, las organizaciones están abordando la igualdad de género desde una perspectiva más amplia, procurando primero la inclusión en todo sentido, principalmente evitando sesgos en los procesos de contratación, pero también capacitando a todos los colaboradores en el tema y respal-

dando el cumplimiento a través de políticas y comités de inclusión.

Las organizaciones están orientadas a ser entidades diversas que evitan la discriminación en cualquier aspecto (edad, situación de discapacidad, formas de pensar, comunidad LGTBIQ, antigüedad, entre otros), que conlleva a la inclusión en el tema de género, que permite a las mujeres ser tomadoras de decisiones en puestos de liderazgo.

También brindan capacitación a los líderes en temas de Diversidad e Inclusión, para que estén orientados a evitar discriminación y sesgos inconscientes que promueven la participación de mujeres en posiciones de Liderazgo, acciones impactan en la productividad de todas las personas dentro de la organización ya que se valora la condición de persona, independientemente de aspectos ajenos, creando sentimientos de pertenencia y confianza.

Otro aspecto que toman en cuenta las organizaciones que contribuyen con la Diversidad e Inclusión es el desarrollo -a través de apertura de vacantes internas- de igualdad de oportunidades en los procesos de contratación internos o externos. Las organizaciones no se limitan a contratar solo de un género, aspecto que no es considerado a la hora de incorporar talentos.

Los programas de desarrollo y planes de carrera también son importantes y están a disposición de todos los colaboradores, pero que especialmente impulsan el crecimiento profesional y personal de la mujer.

El bienestar, la salud mental y física son importantes, al igual que prácticas que tienen que ver con maternidad, como salas de lactancia, permisos por asuntos escolares o de salud de hijos. También destacan horarios o trabajo flexible y permisos para trabajar desde casa, así como acceso a descuentos en cadenas de farmacias, supermercados y clubes de entretenimiento, entre otros.

Existen esfuerzos grandes de las organizaciones para crear entornos inclusivos e impulsar el crecimiento de las mujeres; sin embargo, aún hay mucho por hacer y debe trabajarse por no retroceder en los avances logrados y velar por brindar visibilidad y más reconocimiento a las mujeres dentro y fuera de los entornos laborales.

Otro reto es seguir generando conciencia y sensibilizar en este tema, cerrar la brecha existente de salarios por trabajos iguales, promover la participación de mujeres en la alta gerencia -y no solo en niveles medios o de primera línea- y que las organizaciones puedan promover la igualdad de género con *stakeholders*, proveedores y distribuidores.

COSTA RICA Y PANAMÁ ENCABEZAN

Los datos demográficos muestran que el país con una mayor proporción de organizaciones participantes en el Ranking de Mujeres es Costa Rica con un porcentaje igual al 18%, seguido de Panamá (12%), República Dominicana (11%), Honduras (11%) y Guatemala (11%). Las diferencias interpaíses son mínimas y denota el esfuerzo de las organizaciones en el ranking por ser Los Mejores Lugares para Trabajar®.

Los Mejores Lugares para Trabajar® para Mujeres 2022

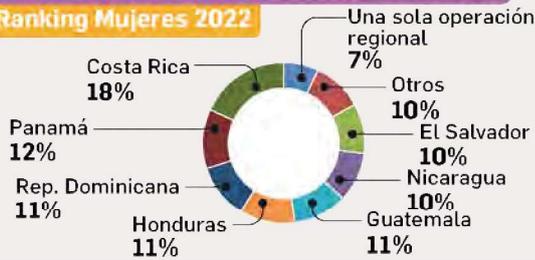
Organizaciones multinacionales

POS.	ORGANIZACIÓN	PAÍS	SECTOR
1	Friendship Bridge	Guatemala	Serv. Financieros y Seguros
2	Eurofarma	Operación regional	Biotech. y Farmacéutica
3	GEP de Costa Rica S.A.	Costa Rica	Tecnologías de la Info.
4	Novo Nordisk CLAT	Operación regional	Biotech. y Farmacéutica
5	S.C. Johnson de CA, S.A.	Operación regional	Manufactura y Producción
6	Signify Panamá	Panamá	Manufactura y Producción
7	Inteligo Bank LTD	Panamá	Serv. Financieros y Seguros
8	ENSA	Panamá	Manufactura y Producción
9	Baxter	Costa Rica, Guatemala, República Dominicana	Manufactura y Producción
10	Claro Dominicana	República Dominicana	Telecomunicaciones
11	Nestlé Centroamérica	Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua	Manufactura y Producción
12	Teleperformance	Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Rep. Dom.	Servicios profesionales
13	Cisco	Costa Rica	Tecnologías de la Info.
14	Tigo Centroamérica	Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá	Telecomunicaciones
15	Autofácil S.A de C.V.	Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá	Serv. Financieros y Seguros
16	DHL Express	Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Rep. Dom.	Transporte
17	Vrio Corp.	Caribe	Telecomunicaciones
18	Grupo LAFISE	Banco LAFISE (Costa Rica, Honduras, Nicaragua, Panamá, Rep. Dom.) Seguros LAFISE (Costa Rica, Honduras, Nicaragua); Fundación Zamora; LAFISE Investment	Serv. Financieros y Seguros
19	Bacardi	Costa Rica y Panamá	Manufactura y producción
20	3M	Costa Rica	Servicios profesionales
21	Experian Services CR	Costa Rica	Servicios profesionales
22	Oracle Corporation	Puerto Rico	Tec. de la Información
23	Banco Promérica, S.A.	El Salvador	Serv. Financieros y Seguros
24	Fedex Express	Aruba, Bahamas, Bermuda, Islas Caimán, Curacao, Rep. Dom., Jamaica, Martinica	Transporte
25	Servier CA y Caribe, S.A.	Operación regional	Biotech. y Farmacéutica
26	Astra Zeneca	Una sola operación (CAMCAR - Costa Rica)	Biotech. y Farmacéutica
27	EY	Operación regional	Servicios profesionales
28	IBEX Nicaragua	Nicaragua	Servicios profesionales
29	Wester Union	Operación regional	Servicios financieros y seguros
30	Hilti Panamá	Panamá	Construcción e infraestructura



Países representados de CARCA

Ranking Mujeres 2022



Relevancia. El país con una mayor proporción de organizaciones en el Ranking de Mujeres es Costa Rica.

Sectores económicos representados de CARCA

Ranking Mujeres 2022



Participación. El sector económico más representativo en este ranking es el de Servicios Financieros y Seguros (33%).

Porcentaje promedio de mujeres y hombres en organizaciones

Ranking Mujeres 2022



Panorama. Las empresas enlistadas en el Ranking tienen mayor proporción de mujeres en puestos de liderazgo.

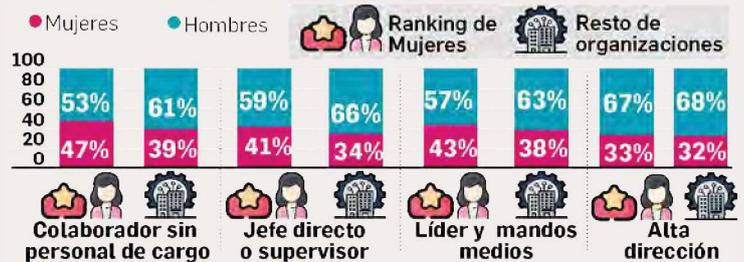
Los sectores económicos más representativos son Servicios Financieros y Seguros (33%), seguido por Manufactura y Producción (18%) y el de Biotecnología y Farmacéutica (10%).

Sobre el total de colaboradores en las organizaciones enlistadas en el Ranking de Mujeres, el porcentaje corresponde al 45% de población femenina y el 55% a la masculina. Si se compara los datos previos frente al resto de las organizaciones no enlistadas sus

porcentajes para mujeres y hombres se distribuyen en 38% y 62% respectivamente y se evidencia el sesgo en estas organizaciones con mayoría masculina.

Si se analiza el porcentaje promedio de mujeres y hombres dentro de las organizaciones enlistadas en el ranking, es de 50,2% y 49,8% respectivamente, a diferencia del resto de las organizaciones no enlistadas que presentan un promedio de 39% para las mujeres y 61% para los hombres.

Proporción de mujeres por nivel jerárquico



Panorama. Los resultados del estudio suponen un reto para fomentar liderazgos femeninos, pero también suponen un área de oportunidad.

Proporción de mujeres y hombres según nivel jerárquico

Ranking Mujeres 2022



Liderazgos. El ranking evidencia que existe una brecha en los niveles jerárquicos altos que están conformados en su mayoría por hombres.

Motivos de permanencia según género

Ranking Mujeres 2022



Estabilidad. El principal motivo de las mujeres para permanecer dentro de una organización es la estabilidad laboral con el 30% de las respuestas.

Este sesgo a favor de la población masculina se mantiene y se acentúa en la medida que ascienden los colaboradores en el nivel jerárquico dentro de las organizaciones que no forman parte del ranking. Mientras tanto, en las compañías que galardonadas con esta distinción, las mujeres mantienen, en promedio, mayor o igual presencia respecto a los hombres.

Al analizar la posición o nivel jerárquico de las mujeres dentro de las organizaciones



Top 5 preguntas más altas para las mujeres

Dimensión	No	Reactivo	Nota mujeres
Orgullo	42	Siento que mi participación hace una diferencia en la organización	97%
Imparcialidad	32	Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial	97%
Imparcialidad	36	Las personas están en contra de "perjudicar" a los demás para obtener un beneficio personal	96%
Respeto	16	Me ofrecen capacitación u otro tipo de desarrollo para apoyar mi crecimiento profesional	95%
Credibilidad	2	Los jefes comunican claramente sus expectativas	95%

Fortalezas. La encuesta Trust Index™ permite establecer fortalezas y áreas de oportunidad y mejora en las organizaciones.

Valor. Las áreas de oportunidad se encuentran dentro la dimensión de Respeto, que trata sobre la relación entre colaborador con sus líderes.

Top 5 preguntas más bajas para las mujeres

Dimensión	No	Reactivo	Nota mujeres
Respeto	17	Me dan los recursos y herramientas necesarias para hacer un trabajo	69%
Respeto	21	Los jefes fomentan y responden genuinamente a nuestras sugerencias e ideas	72%
Respeto	22	Los jefes involucran a la gente en decisiones que afectan su trabajo o su ambiente laboral	72%
Respeto	28	Los jefes demuestran un interés sincero en mí como persona, no sólo un colaborador	72%
Credibilidad	10	Los jefes tienen una visión clara de hacia donde va la organización y de cómo lograrlo	72%

de este ranking se presenta que el 86% de las mismas no poseen personal a cargo, el 11% son jefas directas o supervisoras, 6% desempeñan cargos de liderazgo intermedio y aproximadamente el 1% forma parte de la alta dirección. En el caso del resto de organizaciones no enlistadas en este ranking se observan unos porcentajes similares al caso anterior diferenciándose mayormente en la proporción de mujeres dentro de la categoría jefes directos o supervisores que es de 8%, situándose 3 puntos porcentuales debajo de las organizaciones en ranking. Esta situación evidencia que existe una brecha en los niveles jerárquicos altos que están conformados en su mayoría por hombres.

Al hacer un desglose más minucioso de este comportamiento es notable que en la categoría de alta dirección, tanto para las organizaciones en ranking como el resto de las no enlistadas la proporción de mujeres dentro de dicho grupo no supera el 35%, lo que supone un reto y un área de oportunidad.

Bajo el enfoque analítico de la encuesta de Trust Index™, tanto las mujeres como los hombres tuvieron un resultado global del 87% indicando que casi nueve de cada diez colaboradores, independientemente de su género, se sienten satisfechos respecto a la organización para la cual trabajan.

La encuesta Trust Index™ permite analizar la percepción de las mujeres que laboran dentro de las organizaciones en el ranking, estableciendo fortalezas y áreas de oportunidad o mejora. En cuanto a las fortalezas destacan cinco reactivos de la encuesta con

LAS ORGANIZACIONES TRABAJAN EN GENERAR PRÁCTICAS Y PROGRAMAS PARA ATENDER NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LA MUJER, DESDE BRINDAR OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y CRECIMIENTO PROFESIONAL, PERO TAMBIÉN DE BALANCE DE VIDA.

resultados superiores al 95% y abarcan temas diversos como la participación dentro de la organización, la oportunidad de recibir un reconocimiento especial, capacitaciones y comunicación de expectativas por parte de los jefes.

Por el contrario, los reactivos con calificaciones más bajas agrupan temas como la tenencia de recursos, la recepción de sugerencias, el involucramiento en la toma de decisiones, el interés como colaborador y la percepción de un horizonte claro para la organización. Resalta que estas áreas de oportunidad, en la mayoría de casos, se encuentran dentro la dimensión de Respeto, que trata sobre la relación entre el colaborador con sus líderes, lo cual indica que existen áreas de oportunidad en temas de involucramiento y valoración de parte de los jefes hacia las mujeres.

MOTIVOS DE PERMANENCIA

Otro de los datos significativos es establecer el principal motivo de permanencia de las mujeres en las organizaciones en el ranking, en relación con su contraparte masculina. Los datos muestran que los principales motivos de las mujeres para permanecer dentro de las organizaciones son: estabilidad laboral (30%), oportunidad de crecimiento y desarrollo (30%) y el considerar su trabajo como interesante o retador (14%).

En el caso de los hombres se muestra un comportamiento bastante similar, manteniéndose los tres principales motivos de permanencia ya mencionados, diferenciándose únicamente en la proporción de respuestas.

Las mujeres están cuatro puntos porcentuales por encima de los hombres con respecto al motivo de permanencia de estabilidad laboral y tres puntos porcentuales por debajo según el motivo de "Mi trabajo es interesante y retador", lo que indica que las mujeres valoran ligeramente más el tema de la estabilidad mientras que los hombres valoran más que su trabajo sea tanto interesante como retador.

Una característica destacada es que para mujeres y hombres es igualmente importante las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización, obteniendo un porcentaje del 30% en ambos sexos, lo que resalta la importancia de tomar en cuenta dicho motivo en las decisiones internas de la organización.



Los Mejores Lugares para Trabajar® para Mujeres 2022

CONOZCA LOS TESTIMONIOS DE 12 ORGANIZACIONES DE LA REGIÓN QUE AVANZAN EN MATERIA DE EQUIDAD, SUS PROGRAMAS, ENFOQUES Y APUESTAS PARA CONVERTIRSE EN EMPRESAS CON MÁS ESPACIOS PARA LA PARTICIPACIÓN FEMENINA Y DE CÓMO SUS LIDERAZGOS ESTÁN EVOLUCIONANDO SU CULTURA LABORAL PARA ADECUARSE A LOS NUEVOS TIEMPOS.

ÍNDICE

83) ENSA

84) FEDECRÉDITO

86) GRUPO FINANCIERO BANTRAB

88) GRUPO LAFISE

90) PEGASUS LOGISTICS GROUP

92) DIUNSA

94) TIGO

96) 3M

97) COOPESERVIDORES (CS)

98) AUTOFÁCIL

100) HILTI

102) TELEPERFORMANCE



ENSA

IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN 5 PILARES

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, INCLUSIÓN LABORAL, PROCESO DE SELECCIÓN, PARIDAD EN CARGOS DIRECTIVOS Y COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA.

La compañía distribuidora de energía ENSA, filial del Grupo EPM, desarrolla una política de igualdad de género que se basa en cinco pilares fundamentales: Conciliación vida laboral, Inclusión laboral, Proceso de selección, Paridad en cargos directivos y Comunicación incluyente y no sexista.

“La política de igualdad de género de ENSA busca resaltar el papel de la mujer y entre las prácticas que ha implementado la compañía, destaca la creación de mesas de evaluación y selección de personal por pares, en las que el 50% de sus integrantes son mujeres y el otro 50% son hombres”, explicó Esteban Barrientos, presidente ejecutivo de la compañía.

En el pilar Conciliación de Vida Laboral, la compañía y su equipo directivo ha comprendido que el bienestar de un colaborador guarda relación con el balance entre la vida personal y la vida profesional y en ese sentido, no se ciñen únicamente a lo establecido en la legislación panameña respecto a los permisos de maternidad, sino que han implementado salones de lactancia y horarios flexibles que favorecen la atención de temas familiares.

Con respecto a Inclusión Laboral, se promueve la presencia de mujeres en tareas que tradicionalmente eran consideradas para hombres y viceversa. Como resultado, en la actualidad el 27% de las posiciones de ingenieros son ocupadas por mujeres y el 10% del equipo técnico son mujeres.

“ENSA lidera estrategias para que las mujeres se sientan empoderadas a lo interno de la organización, fomentando una preparación continua para que logren desarrollarse como personas y profesionales”, apuntó



Esteban Barrientos, presidente ejecutivo de ENSA.



Premisa clave

ENSA tiene de un equipo de 550 colaboradores directos y 2.000 indirectos. La organización ha venido desarrollando diversas estrategias encaminadas a crear condiciones que garanticen las mismas oportunidades tanto para hombres como para mujeres, convirtiéndose la igualdad y la equidad de género en una de las principales premisas de la gestión empresarial de su presidente ejecutivo, Esteban Barrientos y su equipo de trabajo.

Gabriela Ortega, vicepresidenta de Gestión Humana.

En el pilar de Procesos de selección, realiza procedimientos de reclutamiento inclusivos que son aplicados tanto interna como externamente. Durante el 2021, el 60% de los nuevos ingresos fueron mujeres, cifra que han venido aumentando en los últimos años debido a la ejecución de políticas de contratación inclusivas.

Con relación al pilar de Paridad en cargos directivos, el 50% del Comité Ejecutivo está conformado por mujeres, así como el 37% del total de la plantilla organizacional.

Y, con respecto al último pilar de Comunicación incluyente y no sexista, ENSA ha implementado un Comité de Ética, desde el cual se promueve el respeto a los derechos humanos, enfatizando en aspectos de no discriminación y no acoso sexual, entre otros.

Respecto a la compensación de su fuerza laboral, Ortega indica que la compañía remunera en completa igualdad a su recurso humano dentro del mismo nivel organizacional.

“Garantizar la igualdad de género es relevante y su dirección tiene una clara visión de equidad y persigue objetivos concretos para posicionar la compañía y mantener el clima organizacional”, señaló Ortega.



E&N PARA FEDECRÉDITO

OPORTUNIDADES

FEDECRÉDITO IMPULSA UN LIDERAZGO EQUITATIVO

PARA LOGRAR UNA VERDADERA INCLUSIÓN, LA ORGANIZACIÓN RESPETA Y VALORA LAS OPINIONES, APTITUDES Y HABILIDADES DE LOS COLABORADORES, EN DONDE LA CAPACITACIÓN ES CLAVE.

Los líderes de la Federación de Cajas de Crédito y de Bancos de los Trabajadores (FEDECRÉDITO) están convencidos que la equidad laboral es importante para generar mayor productividad y sensibilidad ante el trabajo, opinión y derechos de cada uno de sus colaboradores.

Para lograrlo, la organización hace capacitaciones orientadas a la gestión del personal, con base en estos principios en todos los niveles de puestos para facultar a sus líderes en temas relacionados a la inclusión.

Actualmente trabajan en un proyecto de transformación digital a gran escala para ser implementado en todo el SISTEMA FEDECRÉDITO, el cual es precedido por el Presidente y CEO, Macario Armando Rosales Rosa, quien ha delegado como líder para la ejecución e implementación del proyecto a la Jefe de la Secretaría de Transformación Digital, un talento femenino desarrollado en la organización. También, realiza promociones internas a cargos liderados por mujeres en áreas como las gerencias de Canales y Operaciones, Comunicaciones, Legal y MYPE.

Macario Armando Rosales Rosa, Presidente y CEO de FEDECRÉDITO, destacó que este año, se tomó a bien implementar nuevos sistemas de digitalización de información y procesos, así como la adquisición de un software que permitirá mejorar la eficiencia operativa de la organización.

FEDECRÉDITO impulsa el descubrimiento de talentos entre sus colaboradoras por medio del plan de detección de necesidades de capacitación, potencia



LIC. MACARIO ARMANDO ROSALES ROSA, Presidente y CEO.

los talentos clave por medio de congresos, pasantías y talleres (nacionales e internacionales) para implementar lo aprendido en la entidad.

Entre estas iniciativas destaca que el 100% del grupo ejecutivo cursó el programa de Alta Gerencia en INCAE Business School, cumpliendo uno de los objetivos estratégicos de la institución: formar gerentes líderes

que transformen su entorno a través de competencias directivas y un pensamiento integral para enfrentar efectivamente los retos del mercado financiero y desarrollar negocios rentables y sostenibles.

Actualmente FEDECRÉDITO cuenta con una demografía equitativa. Hasta agosto de 2022, el 49% de sus colaboradores son mujeres, lo que demuestra que trabajan para ofrecer oportunidades, condiciones y formas de trato por igual para generar inclusión y sentido de pertenencia, en línea con los valores de la organización.

Los liderazgos de la entidad velan por el bienestar de sus colaboradoras, durante la pandemia por COVID-19 decidieron que todas las mujeres embarazadas trabajaran desde casa para reducir riesgos de contagio. Actualmente las diferentes áreas, en coordinación con sus jefes inmediatos, usan la figura para mujeres con enfermedades crónicas, dificultades familiares y embarazos de riesgo ●



De interés

-FEDECRÉDITO es un banco de segundo piso y miembro del SISTEMA FEDECRÉDITO el cual cuenta con más 1,3 millones de socios.
-La Federación cuenta con una Política y Procedimientos de Reclutamiento y Selección, Contratación e Inducción que promueve la inclusión y participación igualitaria. Esto facilita un sistema de contratación mixto (interno y externo), que ayuda a mantener la motivación y oportunidades para los empleados.

LAS MUJERES TALENTOSAS TIENEN SU LUGAR



Los Mejores Lugares para Trabajar®

para Mujeres

Great Place To Work.

CENTROAMÉRICA Y CARIBE 2022

En **FEDECREDITO** potenciamos el talento de la mujer, por eso nos sentimos orgullosos y satisfechos por haber recibido el reconocimiento como uno de **“LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR PARA MUJERES®”** en el Ranking para Centroamérica y Caribe 2022, lo que nos motiva a seguir trabajando para ayudar a los salvadoreños.



Queremos darte una mano



E&N PARA BANTRAB

GRUPO FINANCIERO BANTRAB

EMPODERA Y DIGNIFICA A LAS MUJERES TRABAJADORAS

CALIDEZ HUMANA, BIENESTAR, INCLUSIÓN Y RESPETO A LA DIVERSIDAD FORMAN PARTE DEL ADN QUE HA CARACTERIZADO AL GRUPO FINANCIERO BANTRAB POR MÁS DE 50 AÑOS.

El Grupo Financiero Bantrab ha construido sus políticas internas a partir de principios de igualdad y equidad para garantizar la promoción de los derechos de todas las personas que se relacionan con la entidad, como accionistas, proveedores y trabajadores.

“Queremos mejorar las condiciones de trabajo y bienestar de las trabajadoras de Bantrab, y esto lo hacemos mediante la ejecución de iniciativas de inclusión y la elaboración de investigaciones de empoderamiento de la mujer”, destacó Karla Martínez, Gerente de Recursos Humanos.

Este esfuerzo se refleja en que de 2020 a 2022, Bantrab incrementó demográficamente la participación de mujeres de 45% a 47% en nómina. Actualmente, en los equipos directivos, gerenciales y de mandos medios, la representación de la mujer alcanza el 39 % y la de los hombres 61 %.

“La presencia del liderazgo femenino en equipos de alto nivel muestra una tendencia al crecimiento y va acompañada de una firme intención de abrir más oportunidades para que las mujeres ocupen estos roles”, destacó Martínez

EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

Uno de los programas que Bantrab impulsa y que posee un alto nivel de participación de mujeres es Emprendo por Ti, una iniciativa que ofrece una certificación técnica para personas con ideas innovadoras de negocios.

En los últimos tres años, este proyecto -que se realiza de la mano de la Red Nacional de Grupos Gestores- registró 1.252 beneficiarios de los que 654 fueron mujeres, es decir un 52%.

“Para Bantrab las mujeres son clave en la construcción de economías más fuertes y sociedades más estables y jus-



tas, por eso apoyamos iniciativas para su empoderamiento económico”, expresó Martínez.

Por otro lado, Bantrab se ha convertido en el portavoz de la mujer trabajadora. Este compromiso se patenta con el patrocinio y colaboración de investigaciones de género en el ámbito laboral, realizado de la mano de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (Asies).

En estas investigaciones, se ofreció cuarenta testimonios de mujeres trabajadoras y ayudaron a comprender su realidad laboral, sensibilizar empresas y crear espacios más incluyentes, con mejores políticas internas y con valores que promueven la equidad.

OTRO TIPO DE INCLUSIÓN

Además del esfuerzo en equidad de género, Bantrab desarrolla el programa Mundo sin Barreras. Esta es una iniciativa permanente que genera espacios laborales para personas neurodiversas e involucra a líderes y trabajadores por igual.

“Mundo sin Barreras es un interinato para estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala, que se acompaña de un sistema de aliados internos o Best Buddies, para fortalecer la cultura incluyente de Bantrab”, finalizó Martínez. ●



Innovadores

Bantrab cuenta con herramientas digitales como:

Yolo: primera billetera electrónica del mercado guatemalteco.

Chat.IO: un chatbot para la precalificación de préstamos y tarjetas de crédito.

Acierito: un aplicativo para áreas de soporte comercial. Portal de autogestión y WhatsApp Bantrab.



VIVIMOS LA EQUIDAD

Las mujeres representan el **47%**
de nuestro talento humano

y gozan de los mismos beneficios laborales que los hombres
que hacen lo mismo que ellas.

Además, constituyen el 39% del liderazgo del Grupo Financiero,
superando el 30% establecido por la Organización
Internacional del Trabajo para las empresas incluyentes.





E&N PARA GRUPO LAFISE

GRUPO LAFISE

POR UN AMBIENTE LABORAL MÁS INCLUSIVO Y CON MÁS OPORTUNIDADES PARA MUJERES

GRUPO LAFISE PROMUEVE LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN GENERANDO OPORTUNIDADES EN TODA LA ORGANIZACIÓN DE MANERA INTEGRAL.

GRUPO LAFISE cuenta con una política definida y actualizada para el reclutamiento y selección de personal, la cual sirve de guía para todo el equipo de atracción de talento, que permite ofrecer una experiencia estandarizada y a la vez equitativa a cada candidato que aplica a las oportunidades laborales ofertadas por la organización.

Su política de reclutamiento y selección, al igual que la política de compensación y beneficios, se sustenta en los principios y derechos fundamentales del trabajo, igualdad de oportunidades y no discriminación por etnia, género, religión, nacionalidad, origen social, orientación sexual, opinión política, edad, discapacidad o estado de salud.

LAFISE se ha abierto a la contratación de mujeres en diferentes puestos de responsabilidad, reconociendo los aportes que proporcionan a la organización por valores como la disciplina, versatilidad, compromiso, capacidad de trabajo en equipo, empatía, comprensión con los miembros del equipo y capacidad de adaptarse a los cambios,

“Contamos con un equipo de reclutamiento y selección, el cual es integrado en un 80 % por mujeres, condición que permite con mayor facilidad el desarrollo de empatía con las candidatas al conocer, entender y vivir las condiciones y retos que ellas experimentan en el mundo empresarial”, destacó Luisa Franchy, Chief Human Resources Officer de Grupo LAFISE.

Un elemento clave en la búsqueda y selección de candidatos para las vacantes son los descriptores de puesto; que detalles de las funciones, condiciones y requisitos técnicos necesarios para desempeñar con éxito su rol.

Los descriptores están diseñados con la premisa de que cualquier persona -con formación ahí detallada- tengan la misma probabilidad al aplicar. “Contamos con una batería de pruebas para valoración ciega con lo que se evitan sesgos inconscientes para la selección”, dijo Franchy.

La aplicación de todos estos mecanismos de selección rinden sus frutos. En 2021, el 54,8 % de las contrataciones fueron de personal femenino y el 55,5 % de las promociones fueron mujeres. En lo que va del 2022 el 54,8 % de los procesos de selección han sido ocupados por mujeres.



Luisa Franchy,
Chief Human
Resources
Officer de Grupo
LAFISE.

LAFISE también ha trabajado en la capacitaciones de género donde más de 250 colaboradores fueron certificados por el IFC en temas de “Inteligencia de Género” a fin de modelar comportamientos que reduzcan sesgos y fomenten la escucha activa en la mujer, tanto a nivel interno como externo; esto último, destaca a través de iniciativas propias como el programa regional “PYME con Enfoque de Género” que convierte a LAFISE en el primer grupo financiero en reformular ese segmento.

ROMPIENDO EL CRISTAL

El término “techo de cristal” es la situación laboral que impide a las mujeres acceder a posiciones de liderazgo. Franchy dijo que para romperlo es necesario fomentar la preparación, generar oportunidades y compartir el testimonio de historia de éxito de mujeres que superan obstáculos y alcanzan puestos gerenciales.

“Impulsamos la promoción profesional de las mujeres para ascender a puestos de liderazgo, evitamos los sesgos de género y la desigualdad salarial e impulsamos el desarrollo de su carrera profesional para que puedan ocupar cargos de responsabilidad y gerenciales en la organización”, agregó.

En el primer semestre de 2022, el 59 % de las promociones internas de Grupo LAFISE fueron ocupadas por mujeres, lo que demuestra que la empresa tiene como objetivo principal el desarrollo sin importar el género ●



Hechos

-LAFISE cuenta con más de 4.000 colaboradores, las mujeres representan el 57 % del total. El liderazgo del futuro requiere un nuevo modelo basado en la creatividad, sensibilidad y comunicación. Características primordiales que poseen las mujeres y favorecen ampliamente la dinámica empresarial.

-Grupo LAFISE cuenta con una fuerza laboral donde el 44,33 % son hombres y el 55,68 % son mujeres. Si hablamos de puestos gerenciales, por ejemplo, el personal gerencial femenino versus masculino tiene una participación del 45,54 %.



LAFISE

Soluciones sin fronteras



**Comprometidos
con nuestra región,
para unirla con el
mundo.**



www.lafise.com



E&N PARA PEGASUS LOGISTICS GROUP

Pegasus Logistics Group

UNA EMPRESA CON ROSTRO HUMANO Y POLÍTICAS EN FAVOR DE LA EQUIDAD

PEGASUS LOGISTICS GROUP BRINDA UN AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO E INCLUSIVO PARA TODAS LAS PERSONAS Y PROMUEVE EL FOMENTO DE UN LIDERAZGO DIVERSO.

La empresa Pegasus Logistics Group se enfoca en dos áreas muy específicas a la hora de contratar personal: primero realiza un análisis desde el punto de vista de cultura y una evaluación de las habilidades técnicas/blondas para el puesto específico.

La organización evalúa a los nuevos colaboradores de forma integral como personas y profesionales y aspectos como género, orientación sexual, religión o grupo étnico no son tomados en cuenta.

“Nuestra política interna sobre igualdad de oportunidades es muy clara; se contratan y promueven a las personas únicamente por sus capacidades e idoneidad para el puesto, no importa el género, orientación sexual u otro atributo que no define la capacidad y habilidades de una persona”, explicó Waleska Verdesia, Business Development Manager de la empresa.

La compañía cuenta con una política clara sobre el Acoso y el Hostigamiento en el lugar de trabajo, además poseen canales de comunicación que les permiten estar en contacto con sus colaboradores y saber si se están dando situaciones que les hagan sentir incómodos.

A esto se le suma el desarrollo de las Open Session, por medio de los cuales varios empleados se reúnen con la Gerencia de País para hablar sobre temas de interés, dudas o preocupaciones que puedan tener, lo anterior sin olvidar su política de puertas abiertas donde cualquier persona puede hablar con los diferentes líderes de la organización sobre el tema que deseen.

La empresa promueve el liderazgo diverso y equitativo mediante programas como Future Leader Program o el Next Level Leadership Training, los cuales están enfocados en el desarrollo de sus líderes en niveles junior o senior. To-



La empresa se caracteriza por la capacitación constante.

dos sus programas y beneficios han sido considerados en los recientes rankings de Great Place To Work®, donde Pegasus Logistics Group se ubica en la posición #25 en América Latina, #6 en Centroamérica y el Caribe y #10 en Costa Rica.

BALANCE INTEGRAL

Pegasus Logistics Group se enfoca en el balance de vida de las personas como seres integrales y no tanto por el género que los define. La empresa se preocupa para que todos los colaboradores cuenten con oportunidades de desarrollo profesional y que participen activamente de los diferentes comités que existen en la organización (6S, Cultura, Salud Ocupacional, Wellness).

La firma brinda espacios para necesidades específicas como por ejemplo una sala de lactancia, integran a los familiares en actividades como el Family Picnic que se lleva a cabo una vez al año y cuentan con una política de teletrabajo.

“El compromiso de nuestras compañeras de trabajo, independientemente de la posición que ocupan en nuestra organización es del más alto nivel; al igual que el de todos los colaboradores de Pegasus Logistics”, dijo Waleska ●



COMPROMISO Y EQUIDAD

Empresa privada de logística y transporte

establecida en 1994.

En Pegasus Logistics Group

llegan a conocer a sus clientes más allá de sus necesidades de carga.

Se caracterizan por ser un grupo de personas apasionadas y comprometidas en brindar una experiencia superior al cliente.



WALESKA VERDESIA
BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER



Nuestro Equipo de Mujeres

**NO HAY CARGA QUE NO
PUEDAN LLEVAR!**

Orgullosas de formar parte del selecto grupo de empresas, que las mujeres eligen para desarrollarse y liderar.



E&N PARA DIUNSA

DIUNSA

FORTALECE SU CULTURA DE RESPETO, INCLUSIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

LA EMPRESA HONDUREÑA EJECUTA PROGRAMAS QUE RESPONDEN A LAS NECESIDADES, INTERESES Y EXPECTATIVAS DE LAS COLABORADORAS Y FOMENTA SU DESARROLLO.



Líderes en Honduras

Diunsa es una empresa con más de 45 años de historia y líder en el segmento de tiendas por departamento en Honduras. Desde 2010 adoptó la filosofía de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Sostenibilidad. Es miembro de la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) y empresa signataria del Pacto Global de las Naciones Unidas. Cuenta con el reconocimiento Sello Empresa Socialmente Responsable (ESR) desde 2011.



Diunsa ejecuta programas de desarrollo para las mujeres.

La capacitación y el desarrollo de las mujeres es muy importante para Diunsa, para quienes abre espacios de participación en las distintas instancias de la empresa, que abarcan desde la Junta Directiva y se extiende a través de sus diferentes comités.

“Hemos abierto oportunidades laborales para mujeres que tradicionalmente eran ocupadas solo por hombres y de la misma manera propiciamos la apertura de posiciones que estaban relacionadas culturalmente con las mujeres para que también haya participación de hombres”, dijo Luis Caballero, director de Recursos Humanos.

Desde 2010, Diunsa adoptó la filosofía de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), con la que fortaleció una cultura inclusiva. Actualmente, como parte de su estrategia de RSE y Sostenibilidad, la organización enfoca su labor en la inclusión de la diversidad, con énfasis en temáticas: Mujeres, Jóvenes en situación de riesgo social y Generacional.

PROGRAMAS

La estrategia de inclusión está alineada con los

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 y 8, referentes a la Igualdad de Género y trabajo decente y crecimiento económico.

También cuenta con el Programa Igualdad Diunsa, que inició en 2020, donde actualmente 30 colaboradoras se forman en habilidades enfocadas al desarrollo personal y en la generación de actitudes para su crecimiento profesional y personal. También impulsa el Foro Voces de Mujeres Diunsa, con el que busca que colaboradoras destacadas compartan experiencias de vida por su participación en cargos considerados tradicionalmente solamente para hombres.

Diunsa tiene importantes avances a partir de su cultura de igualdad. De 1.000 colaboradores, 34% son mujeres y 66% hombres, en nivel gerencial es 54% mujeres y 46% hombres.

“A través del trabajo en equipo, complementándonos, fortaleciendo una cultura de igualdad, hemos logrado crecer y consolidar nuestros proyectos, basados en valores que nos identifican y unen”, dijo Diana Faraj de Larach, presidenta ejecutiva de Fundación Diunsa ●



E&N PARA DIUNSA



Diana Faraj de Larach

Licenciada en Mercadeo con 40 años de labor en Diunsa. Creó el departamento de Mercadeo. En 2015, asumió la presidencia ejecutiva de la Fundación Diunsa y la Dirección de RSE.

“Con trabajo en equipo, complementándonos, fortaleciendo una cultura de igualdad, logramos crecer y consolidar nuestros proyectos”.



Elsy Nohemí Aguilera

Licenciada en Mercadeo con más 20 años de experiencia en *retail*. Ingresó a Diunsa en 2022 como Gerente de Tienda, fue la primera mujer en ocupar ese cargo en la compañía.

“Diunsa es una empresa que me reta a seguir desarrollándome, a seguir dando lo mejor de mí cada día y que reconoce mis logros”.



Elisa Pineda

Licenciada en Periodismo y máster en Estudios Diplomáticos con 25 años de experiencia. Llegó a Diunsa en 2010. Actualmente es Directora de Comunicación Corporativa y Sostenibilidad.

“Una cultura de inclusión e igualdad se desarrolla con una sensibilización constante, la mejora continua y la participación de todas y todos”.



Tania Johana Hernández

Licenciada en Administración de Empresas con más de 20 años de experiencia en *retail* y RRHH. En 2002 llegó como supervisora de puntos de ventas, ahora es Gerente de RRHH.

“Siempre hago mi trabajo pensando en el impacto que dejamos a quienes servimos, eso me motiva a dar lo mejor siempre”.



Gina Paola Villamizar

Ingeniera industrial y máster en administración de Negocios con 17 años de experiencia en *retail* y distribución. Llegó a Diunsa en 2017 actualmente es Directora Comercial de la compañía.

“Estoy convencida de que con enfoque y pasión en lo que hacemos siempre abriremos todas las puertas que llevan al éxito”.



María Ramírez

Perito Mercantil y contadora Pública, tiene más de 23 años de experiencia. Ingresó a Diunsa en 1999, como cajera, actualmente es la Jefa de Créditos de la región Tegucigalpa.

“Brindar un buen servicio es una forma de vida en todo lo que hacemos, es por ello que siempre vamos más allá de lo que el cliente espera”.



E&N PARA TIGO

TIGO

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN EL ADN DE LA “SANGRE TIGO”

PARA EL 2030, LA MULTINACIONAL ASUMIÓ EL COMPROMISO PÚBLICO DE REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO Y CONTAR CON 50% DE MUJERES EN ROLES DE LIDERAZGO.

Tigo está comprometido en construir una cultura y equipos diversos e inclusivos que representen los mercados donde opera y los clientes a los que brinda servicios. Esto implica crear igualdad de oportunidades y espacios donde todos tengan una voz y puedan ser quienes son.

“Estamos trabajando porque la diversidad, equidad e inclusión estén inmersas en nuestra cultura, nuestra Sangre Tigo: Una cultura que es inclusiva, que brinda equidad de oportunidades para todas y todos”, explicó Karen Alas, Organizational Effectiveness and DE&I Director.

En Tigo, parte de la estrategia de DE&I, es promover la equidad de género. En correspondencia, recientemente anunciaron su compromiso público para incrementar la representación de mujeres dentro de la organización.

De cara al año 2030 la organización busca lograr el 50% de mujeres en roles de liderazgo y 50% de mujeres en toda la organización.

“Estamos comprometidos con promover oportunidades equitativas para todos. Por esta razón, tenemos una política de adquisición de talento, la cual requiere que las vacantes sean publicadas en nuestro portal interno, de tal forma que cualquier colaborador tenga visibilidad de ellas y pueda participar del proceso de selección si así lo desea”, apuntó.

Tigo cuenta con programas de formación sobre diversidad, equidad e inclusión. En ese orden, en 2021 entrenaron a más de 500 líderes sobre sesgos inconscientes,

donde profundizaron sobre cómo crear equipos más diversos e inclusivos.

Asimismo en el 2021, un total de 17.000 empleados fueron entrenados en los conceptos de diversidad, equidad e inclusión y cómo las diferencias hacen más fuerte a la organización.

También conformaron consejos de locales, con ahora más de 70 miembros, quienes brindan asesoría al equipo ejecutivo en cómo avanzar la agenda de DE&I ●



Tigo fomenta una cultura de inclusión, donde todos tienen voz.



Por la equidad salarial

“Tigo está comprometido con asegurar un pago equitativo por un trabajo de igual valor en colaboradores masculinos y femeninos”.



KAREN ALAS,
ORGANIZATIONAL
EFFECTIVENESS AND
DE&I DIRECTOR



En Tigo, nos sentimos orgullosos de ser reconocidos por GPTW como una de las mejores empresas para trabajar para mujeres.

Este reconocimiento ratifica nuestro compromiso por valorar la diversidad y la inclusión, y por seguir abriendo espacios donde la mujer pueda hacer realidad sus sueños de desarrollo y crecimiento profesional.





E&N PARA 3M

3M

PROMOTOR DE ESPACIOS DIVERSOS, EQUITATIVOS E INCLUSIVOS

TODAS LAS PERSONAS COLABORADORAS CONTRIBUYEN PARA CREAR UN ENTORNO DE TRABAJO POSITIVO, BASADO EN EL RESPETO A LOS DEMÁS Y EN EL IMPULSO DE CAPACIDADES.

La cultura de la inclusión es uno de los pilares más importantes para 3M, empresa con 120 años en el mercado, y que desde 1995 impulsa políticas de equidad y la promoción de un espíritu de colaboración amigable como muestra de su compromiso con la inclusión. Desde 2015, la multinacional estableció uno de sus tres centros de servicios globales en nuestro país, el 3M Global Service Center Costa Rica, el cual se caracteriza por la constante búsqueda de equidad e inclusión, a través de la promoción de espacios de trabajo diversos y formación constante de sus colaboradores.

Así lo contó Maritza Arboleda, Human Resources Operations Manager del centro de servicios, quien enfatizó que, a la fecha, cuentan con más de 2.400 colaboradores, de los cuales el 51,2% son mujeres.

Sus programas de compensación están diseñados para atraer, motivar y retener a los mejores talentos. Diferencian su pago en función de los roles, responsabilidades, conjuntos de habilidades y desempeño individuales y proporcionan abiertamente información sobre sus resultados de equidad en la remuneración. Esto es fundamental para lograr su visión y objetivos a largo plazo.

“En el 3M Global Service Center en Costa Rica fomentamos un estilo de liderazgo diverso y equitativo; actualmente disponemos de un 45% de liderazgo femenino a nivel gerencial. Contamos con programas de capacitación continua, y apoyo para estudios universitarios, tanto para mujeres como hombres, con el fin de impulsar equitativamente el desarrollo profesional de nuestros colaboradores”, afirmó Ingrid Sterling, People and Operations Lead.



Joanna Tíneo, Ingrid Sterling y Maritza Arboleda.

CON VISIÓN INCLUSIVA

Para 3M no se trata únicamente de palabras, sino que ha llevado su cultura inclusiva más allá, con la creación del comité de Diversidad, Equidad e Inclusión local, el cual dispone a nivel global de cuatro pilares: Liderazgo Femenino, 3M Pride (orgullo LGBTQ+), dAN (persona con discapacidad) e Inclusión social; además en el centro de servicios en Costa Rica se agregó como quinto pilar Family Matters.

El pilar del Foro de Liderazgo Femenino tiene como misión crear grupos de mujeres en todos los niveles de la organización y generar conciencia de la importancia del desarrollo y la conexión femenina para que todas sean incluidas y tengan oportunidades de avanzar. Desde este pilar en el centro de servicios se han desarrollado iniciativas como el Programa de Mentoría, Diplomado de Mujeres Ejecutivas con INCAE y con ADEN.

La idea del comité es sumar, creando espacios donde todas las personas tomen acciones cotidianas que reflejen solidaridad, bajo el lema “Respeto y defendiendo el derecho del otro y comienzo por mi comportamiento”.

“Una de las maneras en que fortalecemos la cultura inclusiva es a través de una comunicación proactiva con el fin de convertir a todos los 3Mers en aliados de la diversidad, equidad e inclusión, haciéndolos co-creadores de un entorno en donde todos somos libres de ser nosotros mismos”, contó Joanna Tíneo, representante del comité de Diversidad e Inclusión del 3M Global Service Center.

La organización sabe que la diversidad e inclusión son esenciales para impulsar la innovación, a la vez que les apuesta a los procesos de alfabetización digital en el liderazgo femenino y fomenta potenciales espacios de desarrollo para las mujeres en áreas STEM echando mano de su plataforma “Automation Power Users”.

El centro de servicios de 3M es una de las empresas comprometidas en el acuerdo de los principios de Liderazgo Femenino de la Organización de las Naciones Unidas ●



• Work Your Way:

permite que colaboradores puedan elegir modalidad remota, híbrida o presencial.

• Horario Flexible en posiciones que lo permitan.

• Nueva política de maternidad:

trabajar medio tiempo el primer mes de retorno a sus labores con salario total.

• 3M Peer to Peer Recognition: tarjetas de reconocimiento.

• Plataforma de reconocimiento Everyday Wins.



E&N PARA COOPESERVIDORES

Coopeservidores (CS)

CULTURA ORGANIZACIONAL BASADA EN LA INCLUSIÓN Y EL DESARROLLO INTEGRAL

LA COOPERATIVA SE POSICIONÓ COMO UNO DE LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® PARA MUJERES, SEGÚN EL RANKING OFICIAL DE GREAT PLACE TO WORK® 2022.

Coopeservidores (CS) es una organización simple, digital, innovadora y humana que durante 65 años ha trabajado para fortalecer su clima organizacional, propiciar un ambiente de trabajo sano y equilibrado, y asegurar la salud y bienestar integral de sus colaboradores, la sociedad y el ambiente.

Esto les ha permitido desarrollar una cultura organizacional basada en la inclusión y el desarrollo de sus colaboradores, con un único objetivo, aportar en la reducción de brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el sector empresarial.

“En CS vivimos una cultura de respeto, igualdad de oportunidades y equidad de género. Como una organización certificada con la norma INTEG35:2012, de Responsabilidad Social. Garantizamos nuestra gestión a través de una robusta estrategia de Triple Bienestar que nos permite impactar positivamente en las siete materias fundamentales de la Responsabilidad Social”, detalló la directora de Gestión Humana de CS, Nancy Mena.

Las acciones que la Cooperativa implementa para promover espacios libres de discriminación e inclusión inician desde sus procesos de reclutamiento, selección y contratación, los cuales se realizan a través de políticas inclusivas, basadas en transparencia e idoneidad.



CS fomenta la diversidad, inclusión y equidad de género

SER, SABER Y ESTAR

El esfuerzo de CS se complementa con sus programas y acciones enfocados en fortalecer su cultura desde las dimensiones del ser, saber y estar, desde donde se promueve el bienestar integral y hábitos saludables para alcanzar un balance de vida saludable.

Un ejemplo es el programa de Salud y Bienestar Integral que trabaja los ejes de cuerpo, mente y alma, a través del cual impulsan hábitos saludables y un aprendizaje continuo para sus más de 700 colaboradores.

La cultura de Coopeservidores también incluye la implementación de buenas prácticas para potenciar el liderazgo femenino desde sus distintos puestos de trabajo.

FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

CS desarrolla oportunidades de crecimiento para el 100 % de sus colaboradores. A través de su iniciativa Perspectiva de Aprendizaje y Conocimiento la organización propicia una formación y conocimiento integral para sus líderes, abarcando áreas como *coaching* y liderazgo, habilidades blandas, manejo de emociones, resiliencia e inteligencia emocional, entre otros.



NANCY MENA,
DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA DE CS.

Asimismo, da seguimiento periódico a las necesidades internas de aprendizaje mediante su Estrategia de Talento y Desarrollo, que le permite ajustarse a la realidad del mercado, cumplir los objetivos estratégicos por medio del desarrollo de las habilidades blandas y técnicas de sus colaboradores.



Liderazgo femenino

Para CS velar por una mejor inclusión laboral femenina va más allá de potenciar el liderazgo femenino; se trata de un factor que beneficia a la sociedad de forma transversal, a su crecimiento y desarrollo sostenible. La Organización destina recursos económicos para la formación de sus colaboradores en temas como diversidad, inclusión y equidad de género.



E&N PARA AUTOFÁCIL

Visión

MUJERES LIDERAN EXPANSIÓN DE GRUPO AUTOFÁCIL

LA ORGANIZACIÓN IMPULSA EL LIDERAZGO FEMENINO EN EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS A TRAVÉS DE LA ESPECIALIZACIÓN DEL TALENTO Y EL CRECIMIENTO PROFESIONAL.

La colaboración y liderazgo de las mujeres ha sido clave para el crecimiento y expansión regional de Grupo Autofácil, la división financiera de Grupo Poma, quienes en más 25 años de trayectoria han aportado su talento, capacidad y visión.

Muchas mujeres han desarrollado su carrera en la organización, comenzando en posiciones operativas hasta alcanzar puestos gerenciales, incluyendo directoras y miembros del comité ejecutivo.

Entre sus principios empresariales, Autofácil destaca la diversidad e inclusión de género, lo que significa que todos tienen la oportunidad de ascender en función de su desempeño. Su política de selección y reclutamiento se caracteriza por la transparencia y por competencias para elegir al candidato idóneo.

Las decisiones de remuneración se basan en la valoración de puestos y evaluaciones de desempeño, lo que significa que no tienen que recurrir a cuotas de género, ya que es orgánico y por meritocracia. En 2022, a escala regional, el 60% de su equipo de colaboradores está conformado por mujeres, quienes también integran los puestos de liderazgo en un 57%.

Un elemento fundamental de Grupo Autofácil es su Código de Ética, en el que describen al valor respeto: “Todos/as somos iguales, aunque seamos diferentes”. En su gestión comercial, esto se refleja en facilitar a las mujeres acceso al financiamiento para que puedan adquirir su auto.

Las clientas representan el 36% del saldo activo del total de cartera, destaca Panamá donde sube a un 43%.



El 60% de los colaboradores de Grupo Autofácil son mujeres.

PROGRAMA

Autofácil, quienes son líderes en financiamiento automotriz en toda la región (Centroamérica y Colombia), busca la especialización del talento y el crecimiento profesional. Una de las prestaciones más importantes es la beca parcial de estudios con la cual más de 80 colaboradores han finalizado su pregrado o maestría. De todos ellos, el 67% de los beneficiarios son mujeres.

Vanessa Ramos, jefa de Créditos y Cobros -quien tuvo la oportunidad de recibir una beca para culminar su licenciatura y maestría- afirma que “en Autofácil tenemos una cultura de equidad de género lo que permite a las colaboradoras desarrollarse, promoviendo oportunidades iguales para hombres y mujeres”.

“En Autofácil nos dan herramientas para luchar contra temores, falta de motivación y estereotipos, fomentando acciones en donde reconocen nuestra contribución e impacto”, añadió Margarita Cáceres, oficial de Cumplimiento de la organización.

Iris Blanco, programadora web, indica que es un reto estar a la vanguardia de integrar nuevas tecnologías: “Autofácil me ha permitido ser parte de facilitar procesos y automatizarlos, ya que han incorporado servicios innovadores dentro de las plataformas digitales logrando que todos puedan realizar tareas efectivas y ágiles”.

Por su parte, Alejandro Poma, vicepresidente de Grupo Autofácil, destacó que el compromiso de la compañía es continuar generando oportunidades de desarrollo profesional y de crecimiento personal para las colaboradoras en todas las áreas de la empresa. Al mismo tiempo, agregó que “ser un aliado de nuestras clientas para que puedan llegar más lejos con sus proyectos de vida. Estamos convencidos de que promover la inclusión e igualdad de género es clave para contribuir al desarrollo social y económico de los países en donde operamos” ●



Liderazgo regional

Grupo Autofácil es la división financiera de Grupo Poma, líderes en financiamiento automotriz en toda la región (Centroamérica y Colombia), con más de 25 años en el mercado. El Grupo Poma, por su parte, ha encontrado oportunidades en toda Latinoamérica, en actividades de negocio que incluyen concesionarios de automóviles, desarrollo inmobiliario y construcción, y la fabricación industrial y hotelera.



Grupo
Autofácil

Aquí construimos un

FUTURO
BRILLANTE



Nuestro excelente desempeño es gracias al liderazgo de mujeres visionarias y dinámicas, ellas son la fortaleza más grande porque nos garantizan un futuro exitoso



Síguenos en  @Grupo Autofacil
www.grupoautofacil.com



E&N PARA HILTI

HILTI

POTENCIA EL DESARROLLO ACELERADO DE LAS MUJERES

LA ORGANIZACIÓN IMPLEMENTA PROGRAMAS PARA MEJORAR LOS NIVELES DE CONCIENCIA Y EDUCACIÓN SOBRE TEMAS DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD.

Para construir un equipo global de alto desempeño, Hilti ha anclado la diversidad e inclusión en su estrategia C2023, integrándolos en todos los aspectos de la organización.

“Hemos establecido diversos mecanismos para mejorar nuestros niveles de conciencia y educación respecto a la diversidad, inclusión y equidad en la organización”, afirmó Tatiana Esposito, Regional Head of Human Resources de Hilti.

Con este propósito, la empresa ejecuta los programas Beyond Bías, que es un entrenamiento de *awareness* en los tópicos de diversidad e inclusión; y *Leading Inclusively*, dirigido a los Team Leaders.

Esposito explicó que cuidan que las plazas vacantes tengan lenguaje adecuado e inclusivo y que inviten a la participación de todos por igual. Se aseguran que los involucrados en el proceso tengan las herramientas necesarias para la selección de personal; además, cuentan con diversos filtros en el reclutamiento para tener distintas perspectivas al momento de la contratación.

“Contamos con una estrategia de compensación sólida a nivel global para garantizar la equidad salarial indistinto del género y auditamos anualmente para comprobar que nuestras políticas son cumplidas de forma íntegra”, dijo.

PROGRAMAS

Para darle visibilidad al talento femenino, Hilti lanzó el programa regional Women in Business, el cual busca potenciar el desarrollo acelerado de las mujeres. Adicionalmente, cuentan con el programa global de mentoreo, Mentor as you Grow, donde los colaboradores de la compañía pueden ser mentores o Mentees, lo que hace posible estrechar las relaciones y aprendizaje de las personas mientras comparten sus experiencias.

Mediante su cultura de *care* y *performance*-basada en la diversidad e inclusión- Hilti viene avanzando en la contratación de mujeres en la empresa. Este año, solamente en Panamá se lograron un 64% de candidatas finalistas en



La organización fomenta el desarrollo de la mujer.



los procesos selectivos, donde se obtuvo una mejor distribución entre mujeres y hombres, acercándose más al 50% de población de cada género.

Cada año, realizan una encuesta de clima laboral a nivel global con un enfoque analítico en cuanto al *engagement* de las colaboradoras, donde logró un aumento de 4%, lo que demuestra el éxito de las acciones por convertirse en una empresa de preferencia para todos. “Sumado al reconocimiento por parte de Great Place To Work® a nuestros esfuerzos, nos llena de orgullo y de ganas de seguir trabajando en pro a nuestras colaboradoras”, puntualiza Tatiana Esposito ●



TATIANA ESPOSITO,
REGIONAL HEAD OF
HUMAN RESOURCES

HILTI



Beneficios

Hilti implementa un esquema de trabajo híbrido donde los colaboradores pueden optar por dos días de *home office* a la semana con el objetivo de que conozcan los beneficios de ambos mundos: casa y oficina. Además tienen dos días personales remunerados, un día remunerado por donación de sangre y uno por voluntariado al año. En 2022 también ampliaron los beneficios de su política de licencia de maternidad.



EN GRUPO UNIVERSAL RECONOCEMOS Y CELEBRAMOS EL TALENTO.

Ofrecemos oportunidades para que todos los integrantes de la organización crezcan junto a nosotros. **El 48% de nuestros puestos de liderazgo** los ejercen valiosas mujeres.



GRUPO
UNIVERSAL

Vive tranquilo. Vive seguro.



Teleperformance

DISTINGUIDA POR PROMOVER LOS DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD

LA ORGANIZACIÓN IMPULSA EL LIDERAZGO FEMENINO EN EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS A TRAVÉS DE LA ESPECIALIZACIÓN DEL TALENTO Y EL CRECIMIENTO PROFESIONAL.

La igualdad de oportunidades laborales, la no discriminación, el empoderamiento de la mujer y la diversidad e inclusión son pilares esenciales en la cultura organizacional desarrollada dentro de Teleperformance.

Como parte de sus políticas corporativas y firmantes del Pacto Global de las Naciones Unidas, la compañía se ha comprometido con el fomento de los Derechos Humanos, estándares internacionales del trabajo, el medio ambiente y anticorrupción.

Asimismo, se rige por nueve políticas corporativas en busca de mayores estándares y se apega a una serie de iniciativas globales que garantizan la inclusión, respeto e igualdad para todas las personas y que promueven un excelente ambiente laboral. También cuentan políticas locales como la cero discriminación laboral, prevención y sanción del acoso y el establecimiento de procesos de reclutamiento y selección basados en la objetividad.

Todos estos principios son de acatamiento obligatorio, pues están claros que es deber de cada miembro de la organización mantener relaciones de respeto con compañeros, clientes y proveedores. Más allá de ser una obligatoriedad, la diversidad e inclusión son parte de su ADN y prioridad corporativa.

El impulso femenino es prioridad en Teleperformance donde el 54% de su fuerza laboral global corresponde a mujeres trabajadoras, quienes gozan de promoción, garantía de igualdad de género y empoderamiento. En esta línea, en 2019, la organización lanzó la iniciativa global TP Women, enfocada en los retos que enfrentan las mujeres en su lugar de trabajo y en busca de un cambio positivo, a fin de promoverlas en posiciones de liderazgo.

Este proyecto está presente en todos los países donde opera y permite que sus colaboradoras se eduquen, conecten y compartan a través de comités, espacios de networking y de mentorías. Adicionalmente, en 2021 lanzó su programa Diversidad, Equidad e Inclusión, que se enfoca mantener a sus



El 47% de las posiciones gerenciales son de mujeres.

líderes y población de colaboradores educados, informados y sensibilizados sobre igualdad de oportunidades laborales, no discriminación, empoderamiento femenino y diversidad.

Mediante su programa de charlas Women Talks brindan información y recursos para el empoderamiento y crecimiento personal de sus colaboradoras y recientemente llevaron a cabo el foro Women Equality and Empowerment Webinar para discutir sobre equidad y oportunidades.

Estas acciones han tomado mucha fuerza, debido a que la empresa cuenta con una alta representación femenina en todos los niveles de la organización, de hecho, el 47% de las posiciones gerenciales a nivel global están ocupadas por mujeres y allana el camino para las nuevas generaciones.

SALUD Y BALANCE

Teleperformance se ha enfocado en apoyar y brindar soluciones a sus colaboradoras, estableciendo esquemas de horarios flexibles que les permita tener un balance de vida y desarrollarse integralmente sin necesidad de sacrificar sus aspiraciones personales.

También cuentan con la modalidad Cloud Campus, que permite trabajar desde casa a quienes tienen dificultades de movilidad, ya sea por razones físicas, personales y familiares; y establecen un número de horas con goce de sueldo para que sus colaboradores tengan tiempo para temas personales.

Ofrecen salas de lactancia para las colaboradoras que lo requieran; consultas nutricionales, entrenamiento físico en línea, charlas de salud física y mental, así como beneficios extra para empleados y sus familias ●



Historia

Fundación: 1978

Sector: Servicios Profesionales

Países: El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y República Dominicana.

This is a 
Diverse
center

The diversity of our talent is the
driving force behind our

excellence 

