

Los Mejores
Lugares para
Trabajar®

para Mujeres

Great
Place
To
Work®

CARIBE Y
CENTROAMÉRICA
2023

La otra mitad del cielo

Prácticas para Mujeres 2023



Los Mejores
Lugares para
Trabajar®

para Mujeres

Great
Place
To
Work®

CARIBE Y
CENTROAMÉRICA
2023

La otra mitad del cielo

Prácticas para Mujeres 2023



Lourdes Lira
Gerente de Investigación
de Prácticas

“Las mujeres llevan sobre sus espaldas la mitad del cielo y deben conquistarla” es una frase de Mao Tse Tung que refleja la importancia de la mujer en la vida, pero también una exhortación a abrirse camino.

La frase continúa siendo vigente y supone el desafío de avanzar hacia condiciones de equidad de género y reconocimiento del rol, que tienen las mujeres al sostener el cielo imaginario que cubre a todos por igual. Las mujeres continúan dispuestas a las conquistas y como eco de este esfuerzo la ONU planteó abogar por la igualdad de género como el camino para mejorar las condiciones no solo de la mujer si no de la sociedad en todo su conjunto en todos los terrenos.

En septiembre del 2015 la ONU definió 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que incluyen la erradicación de la pobreza, la protección del planeta y el aseguramiento de la riqueza para todos. La meta es: Alcanzarlos para 2030.

El quinto de estos objetivos que da rumbo a acciones de los países y la sociedad en conjunto, está enfocado en las mujeres y ha marcado la pauta para hacerlas visibles de una manera diferente al crear un clima en el que las organizaciones y tanto hombres como mujeres, se replanteen las condiciones en que el género femenino se ha desarrollado a través de los años.

Este quinto objetivo plantea “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”, en el se establecen 9 metas entre las que se destacan por su importancia en el ámbito laboral femenino las siguientes:

“Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en el mundo.

Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y **promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia** según proceda en cada país.

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para **promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.**”



De acuerdo con datos de la ONU, manteniendo el ritmo actual en los esfuerzos de empoderamiento femenino harían falta “286 años para llenar los vacíos en la protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias, 140 años para que las mujeres estén representadas de manera igualitaria en cargos de poder y liderazgo en los lugares de trabajo, y 47 años para lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales.”

Bajo esta perspectiva, cada esfuerzo de las organizaciones para empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo cobra gran relevancia y suma a la meta alcanzar la equidad de género. Impacta no sólo a las colaboradoras, sino también a sus familias y a su círculo social cercano al replantear la manera en que las mujeres se ven así mismas y a las otras mujeres, haciendo posible que las ideas y pensamientos se compartan para promover su equidad y empoderamiento en el mundo actual.

A través de conferencias, talleres o prácticas las organizaciones contribuyen a que las mujeres aprendan, descubran o recuerden que es posible tener **poder sobre** las situaciones que viven día a día; **poder para** crear nuevas posibilidades y acciones por cuenta propia; **poder interno** que las guía por el camino de la autoestima y la seguridad; **poder con** otras mujeres a través de alianzas y redes que les permiten cambiar realidades.

El esfuerzo de las organizaciones es doblemente significativo en un momento en el que, de acuerdo con el Informe Global sobre la Brecha de Género 2023 del World Economic Forum; tras el COVID-19 la contratación de mujeres en puestos directivos ha disminuido, y en el que previamente se habían perdido 13 millones de empleos para las mujeres en América Latina y el Caribe según información emitida por la OIT en 2021, marcando con ello un retroceso en la tendencia de posicionamiento femenino en las organizaciones y mostrando que la crisis económica originada por la pandemia ha impactado negativamente al género en el ámbito laboral.

Mirando a Caribe y Centroamérica

De acuerdo con datos de la División de Población de las Naciones Unidas 2023, el porcentaje de mujeres representa el 50.7% de la población en Centroamérica y 52.6% en el Caribe, es decir, más de mitad de la población en ambas regiones geográficas. Mujeres que prestan sus servicios principalmente en los sectores de comercio y servicios, turismo, manufactura y agricultura.

En Caribe y Centroamérica como en otras regiones del mundo los temas principales al hablar del empoderamiento e igualdad giran alrededor de la erradicación de la violencia, trabajo de cuidados no remunerados, brecha salarial, acoso sexual y accesos a puestos de liderazgo.

Es sobre estos temas en los que los Grandes Lugares de Trabajo muestran su interés en marcar la diferencia y contribuir a construir un mundo de igualdad y empoderamiento para las mujeres que forman parte de ellos.

En el ejercicio para descubrir como las organizaciones que forman parte de GPTW™ están abriendo un horizonte distinto para sus colaboradoras y en varios casos para las comunidades en las que tienen presencia, se han abordado los siguientes aspectos:

- Contratación
- Discriminación
- Comunicación
- Desarrollo
- Balance de vida
- Inversión en temas de diversidad e inclusión
- Prácticas de inclusión.

Contratación

Todas las organizaciones participantes en este Listado de Los Mejores Lugares para Trabajar® para Mujeres en Caribe y Centromérica se inclinan en favor de la contratación equitativa en la que hombres y mujeres tienen la misma oportunidad de ser contratados, siempre que cumplan con el perfil del puesto y las competencias establecidas.

El modelo de competencias es una herramienta valiosa a la hora de seleccionar a los nuevos miembros, en algunos casos los participantes en el proceso de selección, ajenos al área de Recursos Humanos, reciben entrenamiento para asegurar la selección adecuada de los futuros ocupantes del puesto.

Hay casos en que aún sin existir un lineamiento específico para la contratación de mujeres tienen como práctica favorecer su contratación, para algunas organizaciones es mandatorio cumplir con un porcentaje de contratación de mujeres o bien garantizar que en una terna haya siempre al menos una mujer.

El esquema se repite tanto para posiciones sin personal a cargo como para posiciones directivas, en el que las mujeres van logrando un avance alineado con la importancia de sus corporativos, hay una expansión de la presencia femenina en puestos de alta jerarquía, hecho que resulta alentador en un panorama global en el que el avance de las mujeres en niveles organizacionales ejecutivos se ha ralentizado tras la pandemia.

Otro aspecto que confirma el avance de las mujeres en los datos recolectados por GPTW™ es su presencia en áreas técnicas, en las que tradicionalmente sólo veíamos hombres, ejemplo de ellos es su participación en labores de almacén y trabajo técnico en campo.

Discriminación

Para combatir la discriminación disponen de Códigos de Ética, manuales o políticas específicas en las que prohíben la discriminación por motivos de género, edad, raza, origen étnico, condición social, estado civil, discapacidad, orientación sexual o religión principalmente.

Aprovechan para incluir entre las conductas no deseadas el acoso, el hostigamiento y el maltrato físico o verbal. Disponen de mecanismos de denuncia con carácter confidencial y garantía de no represalias para los denunciantes. Vemos la existencia de comités de ética encargados de llevar los casos o de instancias externas como responsables de gestionarlos y dar solución.

Recursos Humanos aparece consistentemente como una figura a la que los colaboradores pueden acudir para hacer denuncias, buscar orientación y apoyo. Refuerzan el clima de no discriminación a través de campañas de comunicación, talleres u otras formas de capacitación para colaboradores y líderes que aseguren que todos los miembros de la organización tengan conocimiento de sus derechos, responsabilidades y medios de denuncia.

Ejemplos claros de como los participantes están combatiendo la discriminación son:

- La garantía del mismo sueldo para hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto, asegurando que la brecha de desigualdad salarial disminuye. En materia de sueldos los resultados de las organizaciones participantes son los siguientes:
- Mismo sueldo para mujeres y hombres: 43%
Diferencia en sueldo para mujeres y hombres: 40%, sin embargo, en este grupo el 75% asigna un sueldo mayor a las mujeres y únicamente el 25% paga un sueldo mayor a los hombres.
- Para el 16 % restante no disponemos de información salarial.

- Las organizaciones declaran que el embarazo no es considerado como una limitante para la contratación de mujeres, por lo tanto, las pruebas de embarazo son descartadas.
- Encontramos documentos que guían el tema de diversidad e inclusión donde se establecen los pilares de inclusión para mujeres, políticas específicas de contratación femenina, definición de cuotas, indicadores de reclutamiento y un enfoque de género como parte de las competencias estratégicas.

Para fortalecer la inclusión de Mujeres hay acercamientos con certificadoras de Género, Fundaciones, participación en Foros y en algunos casos sumándose a programas globales relacionados con la reducción de las brechas de género.

Comunicación

Al abordar el tema de comunicación, nos enfocamos en conocer si los líderes a partir del nivel Gerencial y superiores son capacitados para tratar temas de Diversidad e Inclusión de Mujeres, otra de las inquietudes fue conocer si la organización tiene voceros para promover este tema.

47% de las organizaciones participantes forman a sus líderes en materia de Diversidad e Inclusión Femenina. Algunas de las prácticas son certificaciones internas que incluyen la diversidad e inclusión como parte del contenido temático. Otros tienen programas de formación gerencial donde se contemplan módulos específicos de inclusión de mujeres. En otros casos hay programas de capacitación para líderes que abordan este tema y que son mandatorios. Encontramos quienes a través de talleres y cursos proveen el conocimiento y las herramientas para gestionar la inclusión femenina en sus equipos.

Entre los temas que se abordan se hallan presentes: derechos humanos, protección, cuidado y desarrollo



de las mujeres, comportamientos inclusivos y sesgos inconscientes, este último forma parte de los recursos que el 27% de los participantes ofrece a los líderes como parte de su formación.

33% de los participantes emplean como recurso el conocimiento de su Código de Conducta y capacitaciones que se imparten a todos los colaboradores, como los medios para preparar a los Gerentes en temas de Diversidad e Inclusión..

20% de los participantes aún no han implementado la formación de sus Gerentes y líderes de mayor jerarquía en este tema.

Los voceros oficiales y capacitados para atender temas de Inclusión y Diversidad representan el 27% del total de participantes, esta actividad puede ser desempeñada por colaboradores interesados en sumarse a la iniciativa de promover la Diversidad e Inclusión femenina o bien son los propios líderes: Gerentes y Directores, hombres o mujeres que asumen activamente el rol, convirtiéndose en promotores oficiales internos y externos de las iniciativas.

En un par de casos se hace énfasis en que son hombres quienes están encargados de promover los temas de Diversidad e Inclusión en sus organizaciones.

Desarrollo

Los grandes lugares de trabajo, abren oportunidades de promoción para todos sus colaboradores a través de la publicación de vacantes utilizando los canales disponibles en cada organización. En algunas ocasiones los resultados de la evaluación de desempeño y el mérito, son condiciones indispensables para promociones internas, en otros casos dichas promociones provienen directamente los planes de sucesión.

Los programas y prácticas específicas para mujeres encontradas en el grupo de participantes son:

- Programas de liderazgo dirigido a líderes actuales y futuras.
- Programas de liderazgo ejecutivo.
- Planes de desarrollo específicos para futuras líderes.
- Mentorías cuyas características son: impartidas por hombres y mujeres; impartidas sólo por mujeres para compartir su experiencia y guiar bajo una clara perspectiva de género; como parte del plan de sucesión; a petición de las interesadas; ofrecidas por mujeres líderes hacia otras mujeres que estén buscando oportunidades de crecimiento.
- Traslados horizontales como experiencia de aprendizaje.
- Promoción a puestos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres.
- Employee Resources Groups en los que se abordan temas de interés femenino, se construyen espacios de intercambio y se promueven actividades que dan visibilidad a las mujeres en la organización.
- Reuniones en las que únicamente participan mujeres.
- Creación de comités encargados de velar por el desarrollo de las mujeres dentro de la organización.
- Apertura de espacios para las colaboradoras emprendedoras que buscan dar a conocer sus servicios y productos.

Para fortalecer el desarrollo de las mujeres, las organizaciones establecen lineamientos de paridad de género, garantía de equidad salarial y de no discriminación en el proceso de promociones.

En el terreno del desarrollo, destaca la capacitación especial en resiliencia impartida por una de las organizaciones participantes a sus colaboradoras y un programa STEM (Science, Technologie, Engineering and Mathematics) para fortalecer el avance de las mujeres en el terreno de la ciencia y la tecnología.



Balance de Vida

El balance de vida en la actualidad y tras los efectos de la pandemia es uno de los focos principales en los Grandes Lugares de Trabajo, ofrecen una amplia gama de beneficios aplicables para todos los colaboradores donde sólo aquellos enfocados en la maternidad son exclusivos para las mujeres.

Los programas y prácticas encontrados en relación con balance vida se agrupan en seis categorías: maternidad, permisos especiales, flexibilidad laboral, wellbeing, apoyo económico y vacaciones.

En tema de maternidad las organizaciones ofrecen acompañamiento cercano durante la gestación, permisos para recibir atención y seguimiento médico durante y post embarazo, sala de lactancia, charlas sobre los cuidados necesarios durante el embarazo, regreso gradual al trabajo, licencias ampliadas por maternidad, cobertura del 50% del servicio de guardería hasta los 7 años, subsidio mensual para madres con hijos menores de 3 años.

Los permisos especiales se otorgan para el cuidado de hijos y familiares, por defunciones, asistencia a compromisos escolares de hijos, cumpleaños

propios o de los hijos y para atender situaciones urgentes que se presenten.

La mayoría de las organizaciones disponen de políticas específicas para la gestión de los permisos.

En cuanto a la flexibilidad laboral ofrecen teletrabajo para puestos que pueden ejecutarse desde casa, trabajo híbrido, esquemas de tiempo flexible, viernes corto, cambios de horario para la continuación de estudios y jornadas cortas durante el verano para promover la convivencia familiar.

Los programas de wellbeing se han convertido en una práctica poderosa de atracción y retención en las organizaciones, estructurados en pilares que ofrecen beneficios y abarcan aspectos de salud física y emocional, esparcimiento, finanzas y desarrollo humano entre otros aspectos. Como parte de estos programas se han implementado jornadas de salud de la mujer, apoyo psicológico, mindfulness, talleres y seminarios enfocados en gestión emocional, nutrición, ejercicio, plataformas con información que contribuye al bienestar, etc.

Algunas organizaciones ofrecen adelantos de sueldo y préstamos para enfrentar imprevistos y contribuir a que sus colaboradoras mantengan el equilibrio financiero.

El disfrute de las vacaciones es un tema tomado seriamente al considerar que el descanso y la desconexión de las responsabilidades laborales forman parte del balance de vida, en este terreno observamos períodos vacacionales superiores a la ley, días flexibles en la etapa navideña, días puente que contribuyen a extender los días de descanso, la obligación de disfrutar del período vacacional durante el año correspondiente y sorprendentemente el pago de un bono por disfrute de vacaciones.

Inversión en temas de Diversidad e Inclusión

El 50% de los grandes lugares de trabajo participantes en este ejercicio invierten en campañas de comunicación, actividades de promoción de la diversidad, programas específicos de formación y desarrollo, foros y certificaciones.

20% por ciento hasta hoy aprovechan el presupuesto destinado a capacitación para integrar en este rubro el tema de diversidad e inclusión femenina.

El restante 30% de las organizaciones reporta no utilizar parte de su presupuesto para abordar el tema en cuestión.

Prácticas de Diversidad e Inclusión

Entre las prácticas destacadas de inclusión reportadas por las organizaciones encontramos programas de bienestar, trabajo remoto, flexible híbrido y jornadas laborales de medio tiempo; capacitación en temas de aptitudes y actitudes, campañas para promover la equidad de género, foros y webinars que destacan el rol de la mujer en la organización, programas específicos para el desarrollo profesional y humano de las mujeres, employee resources groups, campañas de cuidado de la salud femenina, programas de bienestar financiero y flexibilidad para la atención de asuntos familiares, procedimiento para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo, procesos de denuncia por discriminación y acoso, garantía de equidad salarial y programas de desarrollo exclusivo para mujeres.



Prácticas destacadas

Reunión periódica de mujeres con el CEO, en este espacio las mujeres comparten como se sienten y hacen propuestas para mejorar y garantizar un ambiente inclusivo.

Espacio de contacto con líderes internas donde pueden conversar de colaboradora a colaboradora para hablar de cómo han logrado superarse y crecer dentro de la compañía, además de sus compartir sus experiencias y retos personales que como mujeres han superado a lo largo de su trayectoria personal y profesional.

Política para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, en la que se provee una guía para manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo estableciendo la norma de cero-tolerancia a conducta discriminatoria en contra de una persona por ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

Employee Resources Groups diseñados para abordar temas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en el equipo. A través de esta herramienta se organizan actividades a lo largo del año, como la Semana de Diversidad e Inclusión (D&I Week), el Día del Orgullo (Pride), el Día de la Mujer (Women's Day), y el Día del Hombre (Men's Day) y otros eventos significativos.

Creación de un programa en el que las colaboradoras puedan recibir apoyo psicológico por medio de psicoterapia individual y terapia grupal, así como, talleres y seminarios enfocados en los siguientes temas: comunicación asertiva, amor propio, gestión emocional, comunicación efectiva, gestión del estrés, teoría del bienestar, entre otros.

Programa de bienestar dirigido a atender de manera directa el bienestar desde distintos planos. Como parte del programa, se llevan a cabo diferentes iniciativas para promover la salud, la prevención de enfermedades, nutrición saludable y balanceada, el ejercicio físico, el "mindfulness" y la concientización sobre la importancia de mantener un buen balance personal y profesional. También se incluyen la salud financiera, la importancia del ahorro y mantener un fondo de retiro.

Programa de Salud Mental a través del cual se promueve el balance de vida y la gestión de las emociones, con el apoyo de profesionales en Salud Mental. El programa brinda acompañamiento a los colaboradores que solicitan las sesiones de manera personalizada iniciando con 5 sesiones y según lo requiera cada caso podría ampliarse o disminuir.

Anualmente se realizan rigurosas revisiones de salario para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, reciban una compensación justa por su trabajo y responsabilidades.

Trabajo flexible en el que todos los colaboradores pueden decidir desde dónde y cuándo realizar su trabajo de acuerdo con sus necesidades personales y respetando los compromisos de negocio.

Comité familiar donde tanto hombres como mujeres reciben información relevante para la crianza de los hijos y el balance de vida. Se propicia la conexión y Networking para tratar temas de interés para las mujeres y su rol como madres y trabajadoras.

Una figura enfocada en la inclusión como parte del proceso de planes de desarrollo, cuyo rol es garantizar que las conversaciones se mantienen dentro de los parámetros de Diversidad, Equidad e Inclusión evitando sesgos, promoviendo que todos los líderes presentes expongan sus puntos y se escuchen entre sí abiertamente, que exista apertura a escuchar y entender las diferencias de cada uno de los colaboradores que son discutidas en estos espacios con el propósito de garantizar que todas las decisiones tomadas en cuanto a promociones y movimientos involucran elementos de diversidad, equidad e inclusión.

Programa enfocado en el desarrollo de habilidades con el objetivo de ayudar a la colaboradora a encontrar la continuidad en su carrera profesional dentro de la organización mediante una serie de experiencias de desarrollo a corto plazo que le permiten ser dueña de su desarrollo y tomar medidas para alcanzar sus objetivos profesionales. El único requisito de participación es la aprobación del líder actual y el líder del área donde realizará el proceso.

Patrocinadores quienes promueven la carrera de sus patrocinados, brindándoles oportunidades y experiencias críticas para su desarrollo, buscando su participación en proyectos desafiantes, mejorando su exposición con clientes potenciales y ayudándolas a construir y expandir su red profesional.

Espacios para el debate y discusión sobre temas relacionados al rol de mujeres dentro de la organización, que crea un punto de encuentro entre todas las colaboradoras mujeres para discutir todos aquellos temas en donde estas encuentran desafíos dentro del ámbito laboral.

Programa de capacitación para gerentes centrado en proporcionar capacitación en liderazgo con un enfoque sólido en la diversidad, equidad e inclusión. Además, se ofrecen entrenamiento específico que aborda cómo liderar equipos diversos en el que se tocan situaciones reales que pueden surgir en el entorno cotidiano.

Desconexión Digital, el objetivo de esta política es lograr un mejor equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida privada y familiar de los colaboradores.

Plan de desarrollo exclusivamente para mujeres, donde el objetivo principal es empoderar a las mujeres líderes, y aquellas que son líderes en potencia para que cuenten con una red de apoyo, así como herramientas fundamentales para combatir cualquier inconveniente que se les presente en el plano personal o profesional.

Comunidad inclusiva dentro de las operaciones globales con eventos y recursos para que las mujeres puedan establecer contactos, ser mentoras y participar en programas orientados a ayudar a las metas y el desarrollo personal, al mismo tiempo que logran inspirar, educar, apoyar y alentar las otras mujeres.

Las mujeres, quien desde siempre han sostenido la mitad del cielo, son ya visibles y apoyadas por los grandes lugares de trabajo, a travez de sus prácticas y programas combaten la discriminación, abren espacio en roles de liderazgo, contribuyen a su formación, trabajan para garantizar las mismas condiciones salariales y previenen la violencia; esfuerzos que sumados facilitan que hombres y mujeres tomen conciencia de la equidad de género y se conviertan en sus voceros en favor de las mujeres y niñas de Caribe y Centromérica.

**Los Mejores Lugares para Trabajar®
para Mujeres 2023**

Posición	Organización	Ubicación
1	Dell Technologies Panamá	Panamá
2	Diunsa	Honduras
3	Nestlé	Costa Rica, Honduras, El Salvador y Nicaragua
4	AES Dominicana	República Dominicana
5	3M Global Service Center Costa Rica	Costa Rica
6	HILTI	Panamá
7	Scotia GBS DR	República Dominicana
8	Teleperformance	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua
9	Eurofarma	Una Sola Operación Regional
10	Friendship Bridge	Guatemala
11	Distribuidora Salvadoreña	El Salvador
12	Schneider Electric	Una Sola Operación Regional
13	Cevaldom	República Dominicana
14	Experian	Costa Rica
15	Hospital Ángeles	Guatemala



Los Mejores Lugares para Trabajar®

Great Place To Work® Caribe y Centroamérica
CAM_Contact@greatplacetowork.com
www.greatplacetoworkcarca.com

Great Place To Work®