

Great Place To Work®



ARTÍCULO

El Impacto Femenino en El Mundo Laboral

EDICIÓN 2025

- Listado de Los Mejores Lugares para Trabajar® para Mujeres 2025 en Caribe y Centroamérica
- Listado de Los Mejores Lugares para Trabajar® para Mujeres 2025 en Multinacionales

El Impacto Femenino en El Mundo Laboral



Lourdes Lira
Gerente de Investigación
de prácticas

Los primeros 20 años del siglo pasado fueron el escenario en el que las mujeres tomaron protagonismo a través de protestas, agrupaciones, la primera conferencia internacional de mujeres en Alemania y la huelga del 8 de marzo en Rusia.

Paulatinamente sus acciones abrieron más y más el espacio para luchar por la igualdad de las mujeres; primero en el ámbito laboral, al que siguieron el social y el personal.

En 1975 el 8 de marzo fue declarado el Día internacional de la mujer, dando paso a una ola de actividades feministas, en las que con más frecuencia se cuestionaba el rol femenino tradicional y las desigualdades de género, el mundo laboral había sido transformado de manera irreversible.

En 1990 los movimientos femeninos que denuncian el acoso y la violencia en contra de las mujeres toman mayor fuerza valiéndose de la organización y

de las nuevas formas de comunicación, como medios de denuncia y aumentando la visibilidad de sus demandas.

En 2007 Alice H. Eagly y Linda L. Carli publican su libro "Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders", en el que nombran las barreras que enfrentan las mujeres para asumir posiciones de liderazgo: prejuicios, resistencia al liderazgo femenino, problemas en el estilo del liderazgo y exigencias familiares. Es decir, un resumen de la experiencia laboral femenina a largo de décadas y de un siglo a otro.

En 2007 Alice H. Eagly y Linda L. Carli publican su libro "Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders", en el que nombran las barreras que enfrentan las mujeres para asumir posiciones de liderazgo: prejuicios, resistencia al liderazgo femenino, problemas en el estilo del liderazgo y exigencias familiares. Es decir, un resumen de la experiencia laboral femenina a largo de décadas y de un siglo a otro.

Como eco del trabajo desarrollado por las mujeres para hacerse visibles, en 2015 los Objetivos de Desarrollo Sustentable establecen en su quinto objetivo "Lograr la igualdad de los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas",

algunas de sus metas son: poner fin a la discriminación hacia mujeres y niñas; eliminar todas las formas de violencia en los ámbitos privado y público; valorar el trabajo doméstico no remunerado; garantizar la igualdad de oportunidades de liderazgo.





Orgullosamente afirmamos que los grandes lugares de trabajo en Caribe y Centroamérica están trabajando en favor de estas metas: empoderando, preparando y abriendo espacios en las organizaciones para hacer realidad el desarrollo profesional de las mujeres, y celebramos que de esta manera contribuyen a mejorar los niveles de congruencia, para evitar la crisis de confianza que hemos observado en recientes publicaciones.

La implementación de políticas, programas y prácticas en favor de la equidad de género, la no discriminación, la eliminación del acoso, la equidad salarial, la eliminación de la violencia y empoderamiento femenino representan una constante en las organizaciones, quienes trabajan con diferentes recursos, alcances, ritmos y características, siempre demostrando la misma intencionalidad.

Ejemplo de ello son las tendencias establecidas por las organizaciones participantes en el listado de

Los Mejores Lugares para Trabajar® para Mujeres, cuyo resumen presentamos a continuación:

El 97% de las organizaciones participantes tienen mecanismos de denuncia para casos de discriminación y acoso, en su mayoría fundamentados en políticas. Éstas velan por la protección de mujeres y hombres, garantizando no represalias para el denunciante y el manejo confidencial de los casos.

También, existen organizaciones que descartan el embarazo como un impedimento para la contratación de las mujeres. Algunas prácticas destacadas son: políticas específicas de diversidad e inclusión o igualdad de género, lanzamiento de un código de equidad de género e inclusión, comité de igualdad de género.

Existen prácticas que garantizan la equidad salarial usando como herramienta recurrente la escala salarial, con rangos de sueldos claramente definidos y sustentados

en la valuación de puestos. El sueldo se establece en función del puesto ocupado, sin tomar en consideración el género del ocupante.

En cuanto a las oportunidades de desarrollo, se hace referencia a planes de carrera aplicables a todos los colaboradores. La existencia de universidades corporativas con acceso en línea es una tendencia muy marcada, esta herramienta está disponible para todos los miembros de la organización.

El desempeño y la meritocracia son los pilares en el desarrollo de los colaboradores, dejando de lado las diferencias de género. Tendencia que se refuerza con la publicación interna de vacantes, en algunos casos es obligatorio tener una mujer como parte de los candidatos definitivos. El 15% de las organizaciones participantes reportan tener políticas especiales para asegurar la promoción de mujeres a puestos directivos y gerenciales.



Los programas de mentoring y coaching son prácticas usuales. Las mujeres que no están siendo preparadas para ocupar un puesto de liderazgo, además de la capacitación usual, tienen la posibilidad de formar parte de entrenamientos cruzados, recibir descuentos en universidades aliadas para el inicio o continuación de carreras profesionales y participar en programas para desarrollar habilidades blandas.

Los grupos de recursos representan un foro importante de exposición, al ser un canal que reúne en primera instancia a mujeres interesadas en ampliar su conocimiento sobre estos temas, pero también son un espacio intercambio de información y opinión entre hombres y mujeres.

La erradicación de la violencia está tomando relevancia; 23% de las organizaciones dirigen su esfuerzo en esta dirección a través de programas, charlas o campañas, y algunas lo hacen en coordinación con Instituciones enfocadas en el tema.

Las iniciativas que ya son regla para contribuir al Balance de vida de las colaboradoras son: teletrabajo, esquemas híbridos, horarios flexibles y permisos especiales, y aunque cada organización desarrolla sus políticas y lineamientos, sin lugar a duda podemos decir que estas prácticas constituyen la tendencia en los grandes lugares para trabajar de Caribe y Centroamérica.

Frecuentemente estas prácticas se combinan para ofrecer mayor flexibilidad y siempre son acordadas con el líder directo. Es importante destacar que mujeres y hombres tienen derecho a disfrutar de dichas iniciativas.

En materia de cuidado de la salud femenina, las organizaciones concentran sus esfuerzos en programas, campañas, ferias y jornadas de salud a lo largo del año. Ponen especial cuidado a la prevención contra el cáncer de mama y las revisiones ginecológicas: charlas sobre menopausia, menstruación, entre otros.

Respecto al cuidado de la salud mental se hace mediante programas y campañas siempre accesibles para sus colaboradoras. Algunas

organizaciones disponen de apoyo psicológico a través de Programas de asistencia al empleado, pago de consultas psicológicas incluidas en el Seguro de gastos médicos u ofreciendo el servicio en forma interna. Algunas iniciativas destacadas son: días libres al año para el cuidado de la salud mental, yoga, mindfulness y el uso de herramientas digitales que apoyan la salud mental.

Para concluir el recorrido por las iniciativas compartidas en la quinta edición de Los Mejores Lugares para Trabajar® para Mujeres, expresamos nuestro profundo agradecimiento y reconocimiento a cada organización participante. Su compromiso y esfuerzo no solo amplían oportunidades, sino que también impulsan el empoderamiento de las mujeres dentro y fuera del entorno laboral, y con ello impactan positivamente la congruencia y la confianza en los equipos, en las organizaciones y en la sociedad.

Gracias a su dedicación, cada día avanzamos hacia un mundo más equitativo y diverso para las mujeres de Caribe y Centroamérica.

Principales Hallazgos

2015

Equidad, implementación de comité de denuncia, establecen políticas de acoso sexual.

2016

Horarios y licencias especiales, programas de diversidad de género.

2017

Programas de reducción de estrés, políticas sobre hostigamiento sexual, equidad de género, derechos humanos, no discriminación en empleo y educación.

2018

Aparición de comités de inclusión, aumentan trabajos en equidad de género y diversidad sexual; canales de denuncia son más comunes y formales.

2019

Políticas sobre licencia de maternidad flexible, inclusión de mujeres a puestos gerenciales.

2020

Políticas especiales de vacaciones, prohibición en la no contratación de mujeres por estado civil o embarazo.

2021

Año post pandemia: Programas de salud mental, teletrabajo.

2022

La demografía en las organizaciones es más equitativa; se fomenta el coaching como una práctica.

2023

Se extienden las jornadas de salud, el mindfulness, mentorías y las licencias de maternidad.

2024

Los modelos de trabajo flexible e híbrido se convierten en una práctica común. Líderes masculinos se convierten en patrocinadores del desarrollo femenino en las organizaciones..

**Los Mejores Lugares para Trabajar®
para Mujeres 2025 en Caribe y Centroamérica**

Posición	Organización	Ubicación
1	Diunsa	Honduras
2	AES Dominicana	República Dominicana
3	INTELIGO BANK LTD	Panamá
4	Distribuidora Salvadoreña	El Salvador
5	Friendship Bridge	Guatemala
6	Cevaldom	República Dominicana
7	TradeStation	Costa Rica
8	General de Seguros	República Dominicana
9	3M Global Service Center	Costa Rica
10	Thomson Reuters	Costa Rica

**Los Mejores Lugares para Trabajar®
para Mujeres 2025 en Multinacionales**

Posición	Organización	Ubicación
1	Nestlé	Costa Rica, Panamá, Nicaragua, Honduras, El Salvador, República Dominicana y Guatemala
2	Philip Morris International	Costa Rica, Guatemala y República Dominicana
3	Alorica	Honduras, República Dominicana, Guatemala, Jamaica y Panamá
4	Eurofarma	Una Sola Operación Regional
5	Schneider Electric Centroamérica LTDA	Una Sola Operación Regional



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

Great Place To Work®