

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

HOSPITALIDAD A TODA PRUEBA (19)

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

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

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

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

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

AQUÍ SON MAYORÍA (20)

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

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

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

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

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

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

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



David Ortiz
CEO de Siigo

20

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

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

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

MAYORÍA BANCARIA (21)

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

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



Orr Rivero
Vicepresidente de RRHH de Hilton

19