



Allan Cornejo
Gerente de
DHL Express
Colombia

2

Es por esto que la mujer viene conquistando un lugar protagónico en la industria logística de Colombia y el mundo. Actualmente, en la filial nacional de DHL Express hay 201 mujeres y 415 hombres.

“A través de nuestra política de inclusión, trabajamos día a día para seguir incrementando la contratación de mujeres en todas las áreas de la compañía”, señala la empresa.

En cuanto a los cargos directivos, hoy en el sector transporte y logística la mujer juega un papel importante, ganando terreno cada día. En DHL Express

Colombia, la planta directiva está compuesta por 35,7% mujeres y 64,3% hombres.

“De acuerdo a nuestro código de conducta, propiciamos la inclusión y la diversidad, por lo cual los planes para atraer, retener y desarrollar al talento son iguales para hombres y mujeres”, precisa la multinacional.

UN COMPROMISO SIN GÉNERO ⁽³⁾

La mejor forma de promover la equidad de género es garantizando que los procesos se cumplan de manera equilibrada sin estar relacionados con características demográficas como género, edad, condición socioeconómica u orientación sexual.

Así lo aplican en **ACH Colombia**, empresa en donde no hay diferenciación y las prácticas de atracción y retención del talento son las mismas para los hombres como para las mujeres.

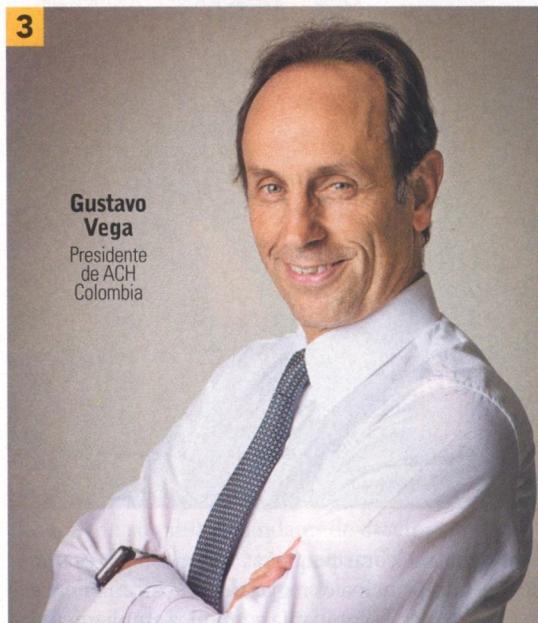
“La estrategia se basa en dar un trato justo y equitativo a todas las personas del equipo”, afirma Gustavo Vega, presidente de la entidad.

Las mujeres participan cada vez más en las diferentes áreas de las empresas, ya no solo están en recursos humanos y mercadeo.

Un ejemplo de ello es el proceso de selección, que está diseñado para profesionales que con su conocimiento y experiencia generen valor a la compañía independiente de su género.

Tanto hombres como mujeres cuentan con idénticas oportunidades, desarrollan pruebas iguales y surten el mismo proceso. Igual sucede con procesos como convocatorias internas, reconocimientos, participación en proyectos y acceso a beneficios, al igual que con temas como la compensación y el salario emocional.

3



Gustavo Vega
Presidente de ACH
Colombia

“En la medida que las personas se sientan bien y respetadas en su trabajo y vivan orgullosas de su labor y de su compañía, darán lo mejor de sí”, enfatiza Vega, quien agrega que la organización es consciente de que las compañías las construyen y las desarrollan las personas y que ACH es lo que es hoy gracias al esfuerzo, la colaboración y el compromiso de todo el equipo de trabajo, incluyendo las mujeres.

En ACH Colombia la participación de las mujeres es de 46% del total del personal contratado y en el equipo directivo el porcentaje de participación es de 39%.

IGUALDAD, EL CAMINO A LA META ⁽⁴⁾

En 2011 **Bayport** compró una pequeña operación en Colombia y a partir de ese año empezó un proceso de transformación y crecimiento. En la actualidad, esta

multinacional de servicios financieros cuenta con más de 50.000 clientes activos y una cartera superior a \$610.000 millones.

Según Lilian Perea, CEO de la compañía, estos grandes resultados habrían sido imposibles si no estuvieran apoyados en desarrollar el mejor talento bajo criterios de equidad e igualdad, puesto que “los colaboradores se comprometen más con los diferentes retos del negocio, ya que sienten que son tratados con justicia como iguales, independientemente de su género, edad u orientación sexual”.

Para esto la compañía desarrolló unas políticas de equidad salarial a través de estudios con empresas expertas en el mercado, planes de desarrollo inclusivos y de calidad de vida, oportunidades de crecimiento y planes de reconocimiento que han permitido “generar motivación durante el camino