



**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 <sup>(3)</sup>

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 <sup>(4)</sup>

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