

16

**Luís Felipe Paredes**

Gerente de Caja Honor



ra; el sostén de nuestro modelo comercial y la base de la sociedad de la cual somos parte”, dice Alexandre Lemos, gerente general de esta multinacional brasileña en Colombia.

Agrega que, a la hora de escoger a sus colaboradores hombres o mujeres les interesa su potencial más que sus experiencias pasadas.

Al ser una empresa de belleza, prima el talento femenino y por eso garantizan que en la terna final de sus procesos de selección siempre haya al menos una mujer.

Entre quienes ya forman parte del equipo, buscan acompañarlos en su desarrollo tanto profesional como personal con beneficios que se ajusten a su ciclo y elección de vida con beneficios como licencias por fechas especiales, como matrimonio, licencia extendida extralegal por maternidad, paternidad, adopción, mudanza en caso de convivencia o si

tienen hijos con discapacidad. Además, flexibilización de jornada laboral al regreso de la licencia de maternidad y por estudio. Acompañamiento mediante *coach* en situaciones de divorcio, hijos adolescentes y en casos de adopción, entre otros.

“Nuestra dinámica de trabajo de co-creación promueve la búsqueda de consensos y la diversidad de opiniones y miradas”, indica Lemos y precisa que impulsan la equidad de oportunidades y la diversidad de colaboradores, al tiempo que fomentan la capacitación, la accesibilidad y la promoción de una cultura que permita la expresión de la diversidad en toda su amplitud: género, raza, cultura y personas con deficiencias.

En Natura también buscan equidad en los diferentes públicos que manejan, entre los que está la fuerza de ventas, los administrativos y los operativos. Si bien las mujeres lideran con 100%, 60% y 70% de esos equipos, respectivamente, también les interesa incluir hombres que ayuden a balancear estas cifras.

### VALORAR LAS CAPACIDADES (18)

La premisa fundamental para promover equidad

**El equilibrio entre la vida familiar y la laboral cada vez es más valorado, no solo por las madres, sino también por las que no tienen hijos.**



**Alexandre Lemos**

Gerente de Natura

17

en **Credibanco** es valorar las capacidades de todas las personas, sin diferenciar por género.

Es más, para Gustavo Leño, presidente de la compañía, promover la diversidad y respetar las diferencias es una fuente del crecimiento de la organización, cuidando la equidad no solo en género, sino en raza, creencias e ideología, entre otras.

Por ejemplo, un factor importante de equidad es la compensación, la cual está definida por la valoración del cargo y es asignada a la persona que lo ocupe, sin distinción alguna. Esto se debe a que la organización ha promovido la atracción y desarrollo de talento basado en sus capacidades técnicas, relacionales, de liderazgo y ajuste a la cultura.

Además, al ser la procesadora de pagos electrónicos más grande del país, es una empresa altamente innovadora y se ha interesado por el desarrollo y el bienestar integral de sus colaboradores, con una oferta de valor centrada en el aprendizaje, desarrollo continuo de habilidades, beneficios diferenciados y promoción del liderazgo.

Si bien la planta global está conformada en 59% por hombres y 41% por mujeres, la participación de las mujeres a nivel de la alta gerencia, gerencias y direcciones ellas alcanzan 55%.

18

**Gustavo Leño**

Presidente de Credibanco

