**Ficha Caracterización de Buenas Prácticas en Equidad de Género en el Sector Empresarial Antioqueño**

|  |  |
| --- | --- |
| **CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA** | |
| **Nombre de la Empresa** | Comfama |
| **Sector** | Caja de compensación familiar |
| **Tamaño de la Empresa** | Gran empresa |
| **Localización** | Antioquia |
| **Total de Empleados** | 4913 |
| **Porcentaje de Mujeres** | 63% |
| **Porcentaje de Hombres** | 37% |
| **Datos de Contacto** | Salomé Montoya  SalomeMontoya@comfama.com.co |
| **CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA** | |
| **Fecha de inicio de la implementación de la buena práctica** | 2019 |
| **Nombre de la Buena Práctica** | Ampliación de licencias de paternidad y maternidad |
| **Problema o necesidad que se intervino** | Identificamos unas dimensiones de oportunidad: promoción y desarrollo, atracción, cultura y relaciones laborales, por lo que todas las iniciativas en materia de equidad de género de Comfama corresponden a los resultados de brechas identificados en el autodiagnóstico de diversidad e inclusión. En concreto, la extensión de licencias de paternidad y maternidad busca confrontar las bajas oportunidades de conciliación y equilibrio entre la vida de cuidado familiar y la vida laboral, tanto de hombre como mujeres, entendiendo que el cuidado de los niños y niñas es un asunto de padres y madres, donde ambos deben y tienen el derecho de involucrarse.  Esto parte del reconocimiento de que la llegada de un hijo es un acontecimiento que transforma el mundo de cada familia, por lo que es importante promover la corresponsabilidad de género y brindar oportunidades equitativas. |
| **Antecedentes: ¿Cómo inició?** | Esta estrategia surge como consecuencia de los resultados arrojados por el autodiagnóstico realizado en la empresa, así como los grupos focales y ejercicios controlados. Así, se evidencias la importancia de, primero, promover la paternidad corresponsable como un asunto importante en la calidad de vida de las familias, así como reducir las brechas en las relaciones de cuidado y crianza de los hijos en el entorno familiar. En segundo lugar, se hace evidente la importancia de brindar herramientas para que las madres y padres puedan tener en equilibrio su vida familiar, personal y laboral, pues esta es una de las causas principales por las que las mujeres salen del mercado laboral. |
| **Descripción de la buena práctica ¿En qué consiste?** | Este beneficio fue ideado en pro de quienes se conviertan en madres y padres, pensando en que así podrán tener más tiempo para disfrutar de este momento especial, y vivirlo con equidad en las responsabilidades. Este beneficio reconoce la diversidad e inclusión garantizando un enfoque equitativo para todo tipo de familias, homoparentales, monoparentales, adoptivas, entre otras.  Esta estrategia se planteó así: Quienes se conviertan en madres podrán disfrutar este beneficio con una hora menos de la jornada laboral en el octavo y noveno mes de gestación; y una hora menos de jornada laboral durante los tres meses siguientes a la finalización de la licencia de maternidad, adicionales a los tiempos de lactancia para los casos en que aplique. Este beneficio tendrá una regulación especial según la jornada laboral.  Por su parte, los padres podrán disfrutar de un beneficio en tiempo de hasta 30 días hábiles, adicionales a los días de licencia de paternidad legal. Este beneficio corresponde a la jornada laboral del trabajador durante ese mes. Para esta licencia, se vio la necesidad de implementar unos talleres de capacitación para los padres, pues muchos no entendían cuál era su rol en el hogar para el cuidado de los hijos, por lo que se optó por dar una capacitación en torno a la paternidad. |
| **Alianzas existentes en el marco de la experiencia** | No hay alianzas establecidas para la implementación de esta estrategia. |
| **Beneficios o resultados obtenidos en la empresa** | Uno de los beneficios más significativos tiene que ver con la contribución que se puede hacer desde Comfama al bienestar de la madre, el padre y su bebé promoviendo el fortalecimiento de ese vínculo esencial y primario que es la familia. Un resultado de esto tiene que ver con la importancia de la pedagogía, pues muchos padres que accedían a la licencia extendida no tenían claro su rol en el cuidado parental, por lo que la licencia se volvía más una carga que una oportunidad. En este contexto, Comfama entendió que era importante dar oportunidades de capacitación y pedagógicas, que permitieran aprender nuevas formas de ser hombre y padre en el hogar. |
| **Acciones de mejora o lecciones aprendidas en el proceso** | Una lección aprendida con esta iniciativa es que, si bien permite enmarcar la conversación en otros entornos y grupos de personas, aún falta mucho por hacer para generar cambios de contextos y procesos para cambios estructurales.  También es de destacar la importancia de las capacitaciones y el enfoque pedagógico, pues la cultura antioqueña no ha permito que los hombres se involucren con el rol del cuidado, por tanto, si no se ofrecen herramientas de preparación los beneficios no serán utilizados bajo todo su potencial. |
| **¿Existe un proceso de divulgación o socialización de la buena práctica? ¿Cómo se realiza?** | Para la divulgación de esta iniciativa se publican Boletines internos, vídeos y conferencias abiertas al público y se hace uso del espacio en la revista Comfama. |
| **De ser replicable la experiencia ¿Cuáles son los criterios de replicabilidad? ¿Quiénes pueden hacerlo?** | Uno de los criterios más importante es que haya un compromiso general de la empresa y la junta directiva, que haya un cuestionamiento interno que busque cambiar las realidades organizacionales y, así genere una reflexión interna. |