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

|  |  |
| --- | --- |
| **CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA** | |
| **Nombre de la Empresa** | Grupo Nutresa |
| **Sector** | Alimentos |
| **Tamaño de la Empresa** | Grande |
| **Localización** | Multinacional |
| **Total de Empleados** | Colaboradores directos, indirectos y aprendices: 45.861 |
| **Porcentaje de Mujeres** | 35.8% Mujeres |
| **Porcentaje de Hombres** | 64.2% Hombres |
| **Datos de Contacto** |  |
| **CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA** | |
| **Fecha de inicio de la implementación de la buena práctica** | **2013** |
| **Nombre de la Buena Práctica** | Diversidad e Inclusión con enfoque de equidad de género |
| **Problema o necesidad que se intervino** | Cierre de brechas con enfoque de género dentro de la compañía |
| **Antecedentes: ¿Cómo inició?** | 2013 Nutresa declara públicamente el respeto por los derechos humanos.  2014 Nutresa crea la Política de Diversidad e Inclusión: inició con la identificación de diferentes dimensiones de la diversidad, como raza, género, edad, sexualidad, contexto político y estudio. |
| **Descripción de la buena práctica ¿En qué consiste?** | Contar un sistema de gestión integral donde se aborden temas de inclusión y equidad de género y equidad en todos los frentes de gestión humana con el fin de generar espacios laborales libres de sesgos y aprovechar la diversidad. |
| **Alianzas existentes en el marco de la experiencia** | Equipares, Aequales, ANDI, CESA, PNUD, Consultores Externos. |
| **Beneficios o resultados obtenidos en la empresa** | Sello Oro de Equipares, Ranking PAR  Sistema de gestión que busca generar equidad de género en la empresa y cerrar brechas en cada etapa del ciclo de gestión humana. |
| **Acciones de mejora o lecciones aprendidas en el proceso** | **Para Grupo Nutresa es fundamental el desarrollo de una cultura de trabajo que aprecie la diversidad y propicie equipos de trabajo más incluyentes, creativos y flexibles que generen valor y competitividad. Por tal motivo se cuenta con programas de vinculación que promueven ambientes laborales diversos, sin discriminacion y acoso.**  Las iniciativas de la diversidad e inclusión y cierre de brechas en materia de equidad de género se realizan a través de la promoción de igualdad de oportunidades, el desarrollo del liderazgo femenino, el trabajo en la corresponsabilidad familiar, acompañamiento a hombres y mujeres con herramientas para afrontar los desafíos del trabajo en casa.  Algunas son:   * **Selección:** procesos de reclutamiento y selección incluyentes, objetivos, que aseguren el enfoque de competencias en cada uno de los pasos del proceso, eliminando toda clase de criterios. Se ha alcanzado la paridad en los procesos de selección con el aumento de participación de la mujer. * **Promoción y desarrollo:** Contar con procesos de promoción y desarrollo objetivos, claros y transparentes, con el fin de brindar oportunidades reales de promoción, movilidad y ascenso a todos los colaboradores (as) de la empresa, haciendo énfasis en los cargos y niveles con mayor segregación ocupacional. Se ha aumentado el aumento de mujeres promovidas al igual que fortalecido los programas de liderazgo femenino y semillero de mujeres de alto potencial. * **Formación:** programas de formación que aporten al crecimiento profesional y personal de los colaboradores y colaboradoras, y a la equidad de género. Anualmente realizamos espacios de formación en sesgos inconscientes, nuevas masculinidades, entre otros. * **Remuneración:** Tener un esquema de asignación salarial claro y transparente que asegure que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal con las mismas funciones o responsabilidades sean iguales. Periódicamente se hace monitoreo del índice de segregación salarial buscando reducir la brecha entre personas que desempeñen el mismo cargo y monitoreamos que haya equidad entre mujeres y hombres. * **Conciliación vida laboral, personal y familiar:** Fomentar la corresponsabilidad y coparentalidad de los colaboradores/as disponiendo de medidas que fomenten un adecuado balance vida-trabajo en todos los cargos y niveles de la organización. Se ofrecen bonos de tiempo durante el año para que tanto hombres y mujeres puedan utilizarlos para compartir espacios con sus familias, se ofrece una hora de lactancia adicional a las mujeres, contamos con portafolio de horarios flexibles, entre otros. * **Ambiente laboral y salud:** velar por el bienestar del personal y garantizar ambientes de trabajo agradables e incluyentes, permitiendo que tanto hombres como mujeres puedan realizar sus funciones de la manera más adecuada. Se cuenta con una linea de atención 24/7 llamada Acompañandote para atender casos de emergencias en nuestros colaboradres y familias, se promueve la prevencion de enfermedades segun sexo como cancer de mama o prostata, plataforma virtual para pomoveer experiencias que mejoren la salud mental, fiscia y emocional. * **Comunicación incluyente:** Asegurar que toda comunicación interna o externa esté libre de sesgos de género, que utilice lenguaje incluyente e imágenes no sexistas y que no atente contra la dignidad e integridad de las personas. Contamos con un manual de lenguaje incluyente, se implementan piezas de comunicación con imágenes y lenguaje que buscan un balance de género, entre otros. * **Acoso Laboral y Sexual:**  Eliminar toda forma de acoso sexual y laboral mediante la promoción de los mecanismos de denuncia creados para tal fin y el fomento de una cultura cero tolerante con este tipo de comportamientos. Se implementó un Compromiso de Cero Acoso, se realizan formaciones sobre el acoso laboral y sexual y se hace constante seguimiento a denuncias que puedan ser reportadas al igual que los canales de denuncia. |
| **¿Existe un proceso de divulgación o socialización de la buena práctica? ¿Cómo se realiza?** | Si, se realiza por medio de comunicación externa e interna, mención en el informe de sostenibilidad anual. |
| **De ser replicable la experiencia ¿Cuáles son los criterios de replicabilidad? ¿Quiénes pueden hacerlo?** | Es una práctica replicable para todas las empresas en sus departamentos de gestión humana y áreas de liderazgo. |