

Protocolo equidad de género

Sodimac Colombia



Protocolo de Equidad de Género

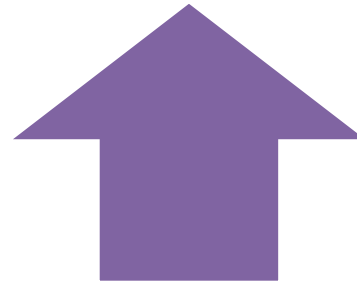
Objetivo:

El presente protocolo tiene como objetivo hacer visible nuestro compromiso con la equidad de género y con la promoción de entornos inclusivos. A través de este documento hacemos público también nuestro rechazo a todo tipo de violencia por género, raza, creencias, orientación sexual, etnia, nacionalidad, opinión política; y nos comprometemos de manera especial a prevenir la violencia contra la mujer, fomentando relaciones humanas sanas e igualitarias.

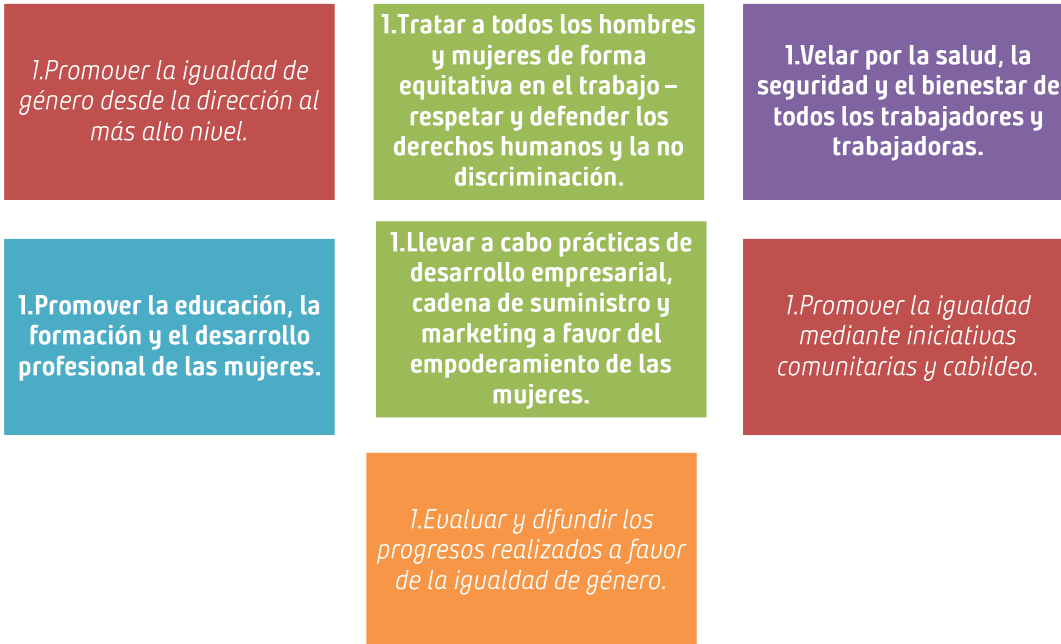


Este propósito es transversal a todas las prácticas laborales que llevamos a cabo y está articulado estratégicamente con nuestra política de Derechos Humanos, pilares de Responsabilidad Social, valores y cultura organizacional.

Estamos comprometidos con el cumplimiento de la legislación nacional y nos alineamos con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los principios del Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la estrategia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en temas de equidad de género y los Principios para el Empoderamiento de la Mujer de la ONU.



Principios para el empoderamiento de las mujeres de la ONU:



1. Alcance y responsables

Este protocolo tiene alcance a todos los colaboradores de Sodimac Colombia S.A. En caso de presentarse situaciones o denuncias por parte de colaboradores alrededor de este tema, serán el Comité de Ética y/o Comité de Convivencia Laboral los encargados de hacer el debido seguimiento y proceso para dar solución a las mismas.

Hacemos extensivo nuestro compromiso de equidad de género a nuestros accionistas, clientes, comunidades, proveedores y contratistas, para que sea aplicable en los procesos que desarrollamos con ellos.

2. Protocolo

En Sodimac Colombia S.A. reconocemos que como empresa tenemos un rol transcendental para contribuir al cierre de brechas entre mujeres y hombres. Por esta razón movilizamos acciones que garantizan igualdad de oportunidades en todos los procesos laborales:

3.1 Selección y contratación:

Nuestro proceso es transparente y brinda las mismas oportunidades a todos los candidatos en todas las etapas del mismo: publicación de las convocatorias, pruebas técnicas, entrevistas y retroalimentaciones. Contamos con perfiles de cargo descritos de acuerdo a las competencias necesarias para el rol donde no se hace distinción de ninguna índole: género, raza, creencias, orientación sexual, etnia, nacionalidad, ni opinión política. Nos aseguramos que tanto mujeres como hombres reciban el mismo trato y oportunidades en el proceso.

3.2 Desarrollo profesional, capacitación y promoción:

Garantizamos y reconocemos la importancia de que todos nuestros colaboradores, sin discriminación alguna, cuenten con un proceso de seguimiento a su desarrollo tanto profesional como personal, buscando potencializar sus capacidades y aumentando sus posibilidades de crecer en la compañía.

Nuestros procesos de evaluación de desarrollo y desempeño tienen un modelo estándar aplicable para todos los niveles de cargos, lo que nos permite una medición equitativa.

Las escuelas y cursos de formación interna están diseñados para que la capacitación que damos cubra el 100% de la planta, fomentando el aprendizaje y brindando herramientas de manera transversal. Adicionalmente, el portafolio de beneficios Sodimac que se enfocan en apalancar el desarrollo profesional de los colaboradores, es accesible por igual tanto para mujeres como hombres.

Por otro lado, de acuerdo a la política de concursos internos, las oportunidades de promociones se dan a conocer de manera abierta y se elige al mejor candidato bajo criterios objetivos que se basan en la experiencia de los participantes y sus conocimientos para el cargo, independientemente de características particulares de otro tipo, como género.

3.3 Remuneración y salario:

Contamos con una metodología de valoración de cargos, a través de la cual nos aseguramos de tener en cuenta referentes internos y externos para definir nuestro sistema de compensación. Lo anterior nos permite ser una opción atractiva dentro del mercado para captar el mejor talento. Creemos y aplicamos un principio de igualdad en la remuneración, basado en las funciones y responsabilidades del cargo, sin hacer distinción entre mujer y hombre al realizar trabajo de igual valor. Así mismo, nuestra política de compensación variable brinda igualdad de oportunidades para recibir los beneficios extra legales que implican remuneración, los cuales se determinan por cumplimiento de objetivos.

3.4 Conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad:

Contribuir a la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias es prioridad en Sodimac. Estamos convencidos de la importancia que tiene promover un balance entre la vida familiar y personal, por esta razón buscamos generar espacios de capacitación, integración, recreación, donde confluyan los colaboradores y su núcleo, hombres y mujeres por igual. Estamos en constante búsqueda de nuevas estrategias y programas que respondan a necesidades puntuales de nuestra gente y que permitan equilibrar los intereses de la familia Sodimac, asegurando una oferta equitativa.

3.5 Acoso sexual y laboral:

Rechazamos cualquier acto de acoso y para garantizar que no se presenten este tipo de situaciones, contamos con medidas y mecanismos de denuncia que están siempre a disposición de todos los colaboradores por igual. Nos enfocamos en promover, en todas nuestras sedes y procesos, una convivencia sana, un ambiente de trabajo respetuoso y un trato justo, sin discriminación y que trascienda sin importar niveles jerárquicos. Buscamos formar jefes líderes que sean ejemplo de estos principios y que los repliquen en sus equipos como parte de una cultura que vivimos a diario.

3.6 Ambiente laboral y salud: *Garantizamos estrategias y acciones que hagan de Sodimac el mejor lugar para trabajar, donde se vive un excelente ambiente laboral y fomentamos un trato equitativo, respetuoso y amable con todos. Nos esmeramos por brindar una oferta de beneficios amplia y completa, que permita mejorar la calidad de vida de los colaboradores y que nos diferencie de otras empresas. Generamos planes de calidad de vida y bienestar que propicien un ambiente sano y seguro, no solo enfocado en la operación, sino en espacios de dispersión y entretenimiento. Formamos a nuestros líderes para asegurar y promover en sus equipos un ambiente positivo, sentido de pertenencia y gusto por trabajar en esta compañía. Como complemento de lo anterior, estamos comprometidos con el cuidado de todos nuestros colaboradores y fomentamos una cultura de salud y seguridad en todas las acciones que llevamos a cabo. Enmarcados en nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, nos esmeramos por brindar instalaciones seguras y por impulsar hábitos adecuados de cuidado y salud, a través de campañas, programas e iniciativas periódicas a nivel nacional. Brindamos garantías y acompañamiento para que nuestras colaboradoras en estado de embarazo realicen su labor de manera segura. Adicionalmente, contamos con una matriz de peligros asociada a los diferentes cargos, la cual nos permite identificar los riesgos potenciales a los que podría estar expuesto un colaborador dependiendo de sus funciones y, así mismo, generar las acciones para mitigarlos.*

3.7 Comunicación no sexista: *Velamos para que nuestro lenguaje en cualquier tipo de comunicación sea siempre incluyente. Este compromiso parte desde la estrategia comunicacional y de marketing y, como tal, se refleja en nuestro manual corporativo de marca, el cual aplica para todos los públicos de interés con los que nos relacionamos (internos y externos). A pesar de que nuestras dos marcas (Homecenter y Constructor) tienen tonos y maneras de comunicar diferentes, cuidamos que los mensajes sean siempre respetuosos con la mujer y que no promuevan estereotipos ni discriminación relacionada a temas de género.*

3. Mecanismos de atención y resolución:

Nuestros mecanismos para atender o resolver cualquier incumplimiento a este protocolo son:



•Comité de ética



•Comité de convivencia laboral



•Línea ética para colaboradores (correo electrónico y teléfono)



•Línea de atención a proveedores (correo electrónico y teléfono)



•Recepción de quejas y reclamos por parte de los centros de servicio para atención al cliente

En Sodimac Colombia S.A. garantizamos que los mecanismos para atender y resolver incumplimientos relacionados con temas de género sean legítimos, accesibles y que dispongan de un procedimiento de actuación claro y conocido.

4. Responsabilidades

Es responsabilidad de todos nuestros colaboradores que una vez conocido este protocolo se cumpla. En este sentido, la dirección se asegurará de su despliegue y gestión de acuerdo a su compromiso.

5. Anexos

Anexo 1- Matriz de equidad de género

Para ampliar información sobre la gestión que hacemos en materia de equidad de género a nivel interno y externo, invitamos a consultar el Anexo 1 de este protocolo: Matriz de equidad de género.

6. Historial de revisión y aprobación

Tabla de control de versiones	Ruta cambio de género	Última modificación V1: Ago. 2023
Elaborado Por:	Cargo	Fecha
- Andrea Ballesteros - María Paula Gómez - Paola Ximena Hernández	- Coordinadora de Calidad de Vida Laboral - Analista de Responsabilidad Social - Jefe de Responsabilidad Social	31/08/2016
Aprobado Por:	Cargo	Fecha
Juan Carlos Ramírez	Gerente de Relaciones Laborales	31/08/2016
Karym Grijalba	Gerente de Gestión Humana Integral	31/08/2016