

MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD



Contenido

La equidad de género	3
Proceso a seguir para la formulación del plan de acción	3
Desarrollo del plan de acción:	5
Políticas de género.	5
Dirección de la organización.....	6
Equidad de oportunidades e inclusión.....	6

La equidad de género

Cada día y con el avance del tiempo, las brechas de género entre hombres y mujeres se están acortando. Hoy en día, en el ámbito laboral es complicado encontrar funciones que solo pueden realizarse por un género en específico; por ello, en Capriccio damos igualdad de oportunidades para que tanto mujeres como hombres puedan acceder a roles operativos y de liderazgo en la organización. Actualmente, más del 80% de nuestros colaboradores son mujeres y ellas han tenido un papel fundamental para el crecimiento de la empresa.

Queremos que Capriccio sea un espacio de trabajo donde todos los géneros puedan desarrollarse tanto a nivel personal como profesional. Por este motivo, durante en el año 2021 diseñamos un plan de acción que para fortalecer la equidad de género tanto dentro como fuera de nuestra empresa:

1. Creación del comité de equidad de género e igualdad de oportunidades para abril del año 2021.
2. Establecer políticas de género en la selección de personal, la línea de carrera, estructura salarial y cuotas de género en todos los niveles de la estructura organizacional.
3. Comunicar constantemente las oportunidades de mejora y las acciones que se están estableciendo para disminuir las brechas de género, evidenciando las condiciones iguales en oportunidades.
4. Desarrollar cursos para capacitar a todos nuestros colaboradores, especialmente para que las mujeres colaboradoras puedan desarrollarse profesionalmente, así como programas de sensibilización dedicados a eliminar prejuicios.
5. Realizar constantemente estudios en la organización como encuestas, grupos de estudios, entrevistas aleatorias, con el fin de encontrar brechas u oportunidades de mejora en la organización que evidencien las brechas de género existentes.
6. Realizar actividades con fines sociales, en alianza con ONGs y organizaciones de la sociedad civil que ayuden a disminuir los casos de brechas de género.
7. Brindar nuestra protección y especial cuidado con los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la comunidad LGTBI+
8. Crear oportunidades en nuestros grupos de interés con el fin de desarrollar una relación con la sociedad, que favorezca la convivencia ordenada e inclusiva.

Plan de acción para reducción de brechas de género

La formulación del plan acción que se presentará a continuación está basado en los objetivos estratégicos de la organización en referencia a la equidad de género, los cuales son mostrados a continuación:

- Ser un referente de trabajo para mujeres en la ciudad de Arequipa para el año 2021.
- Reducir las brechas de género a nivel salarial en todos los niveles de la estructura organizacional.
- Incrementar nuestras ofertas de trabajo promoviendo la igualdad de género, ofreciendo oportunidades de trabajo sin distinciones de género.
- Promover el empoderamiento de la mujer mediante capacitaciones, talleres y cursos donde se desarrollen perfiles de liderazgo.

Uno de los grandes propósitos que tenemos para este 2021 es que se reduzcan las brechas de género a nivel salarial y en posiciones de liderazgo. Si bien es cierto el 80% de mujeres que trabajan en Capriccio son mujeres, por lo general estas ocupaban más puestos operativos que de liderazgo, situación que ya se ha empezado a cambiar.

Desarrollo del plan de acción:

Creación del comité de equidad de género e igualdad de oportunidades

En Capriccio nos hemos comprometido a disminuir las brechas de género por lo que se creó un comité el cual está encargado de la verificación constante e implementación del plan de acción que cierren estas brechas. El comité está conformado por 5 personas:

Integrante	Puesto en la empresa
Verónica Luque	Fundadora y Presidenta
Alberto Muñoz-Najar	Gerente Adjunto
Brenda Huajardo	Gerente de Operaciones
Roxana Salinas	Gerente de Producción
Roció Canchi	Jefa de Recursos Humanos

Este grupo de colaboradores tiene la importante tarea verificar e implementar las políticas que acorten las brechas de género. Este comité ha sido escogido pensando en el contacto con los colaboradores. Por un lado, el gerente adjunto y la fundadora están presente de forma permanente en la organización y tienen una visión holística de la empresa. Brenda Huajardo, quien conoce a todo el personal de tiendas y Roxana Salinas quien lidera al personal de planta. Por último, Rocio Canchi es encargada de la gestión de recursos humanos, llevando 7 años el cargo hasta la actualidad. Todo este conjunto de personas ha sido escogido de forma estratégica para lograr una implementación en todos los niveles gerenciales.

Políticas de género.

Nombrar e implementar el comité de equidad de género que se encargará de implementar todas las medidas consideradas para disminuir las brechas de género de la organización.

El comité se encargará de supervisar que cada día se cumplan las políticas que a continuación siguen.

Dirección de la organización

- **Se fijarán objetivos respecto a la equidad de género de nuestros colaboradores**, en todos los niveles con el fin de implementar y seguir que las acciones tomadas a cabo sean cumplidas en toda la organización.
- **Verificar que todas las políticas presentadas tengan un claro enfoque en disminuir las barreras de género** que encontramos en la organización, desvinculando algún tipo de discriminación o aperturas de brechas de género.
- **Promover una mayor participación de mujeres en puestos gerenciales**, garantizar que los niveles gerenciales superiores estén compuestos por mujeres, como la Gerentes de tiendas, Jefas de tienda, Gerente.

Equidad de oportunidades e inclusión

- Asegurarse que todas las políticas están orientadas a promover la igualdad de condiciones en los procesos que se ofrecen oportunidades
- Garantizar que en todos los locales o establecimientos se encuentren ambos géneros trabajando, es decir que en cualquier local se pueda encontrar colaboradores y colaboradoras.
- Promover la igualdad de oportunidades, mediante la realización de programas, capacitaciones, de empoderamiento, habilidades blandas, nuevas masculinidades.
- Realizar diagnósticos internos buscando brechas de género posibles, como encuestas, entrevistas o focus group.

- Crear espacios de conversación donde se puedan tratar situaciones donde un género se vea desfavorecido del otro, para crear soluciones optimas en la resolución de problemas
- Asegurar que las remuneraciones y beneficios brindados para los colaboradores este en iguales condiciones, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Cargo	Género Masculino	Género Femenino
Ayudante de cocina	1000	1000
Cajero	1200	1200
Contador	2000	2000
Decorador	1100	1100
Encargado de limpieza	1000	1000
Encargado de postres y jugos	1100	1100
Heladero	1100	1100
Jefa de Kardex	3000	3000
Jefe de cocina	1300	1300
Jefe de producción	3000	3000
Motorizado/transporte	1100	1100
Mozo	1200	1200
Panadero	1100	1100
Pastelero ejecutivo	1200	1200
Tesorero	1300	1300
Vajillero	1100	1100
Counter	1200	1200

- Todo tipo de reconocimiento o ascenso se da respecto al mérito realizado por la persona, independientemente de su género, reconocimiento se da en función al esfuerzo realizado por la persona.
- Garantizar que los descriptivos de puesto reflejen igualdad de condiciones para todos los postulantes,
- Garantizar que todos los procesos de selección al público no tengan ningún tipo de oferta dirigida hacia algún género en específico.
- Garantizar que la contratación sea por mérito y por la persona más aplicada a ocupar el puesto deseado.
- Eliminar todo tipo de discriminación por género de nuestra organización, creando un mecanismo de defensa frente a posibles casos que se den.

Ambientes de trabajo sin violencia ni discriminación

- Todos los espacios de trabajo, ya sean locales, oficinas, o planta, están libres de toda discriminación, acoso o cualquier tipo de violencia de género que se pueda presentar.
- Prevenir e implementar un plan frente al acoso, la discriminación o cualquier trato diferenciado por género, el cual se muestra continuación:

Ante el cometimiento de acoso o discriminación se debe:

1. **Buscar al jefe directo más cercano:** Se debe reportar inmediatamente al jefe directo de la persona o en si la victima lo requiere a otra persona con un cargo superior, en última instancia o en caso la persona agraviada desee proteger su identidad, se podrá escribir un correo agendando una reunión con el Gerente General o la Gerente de Operaciones a los siguientes correos: Fernando Luque (fluque@capriccioperu.com) o Brenda Huajardo (bhuajardo@capriccioperu.com)
2. Una vez recibida la queja se debe actuar inmediatamente, en primer lugar:
 - **Si el acto que se cometido es evidente y no es necesario hacer ningún tipo de investigación** se debe retirar de forma inmediata al trabajador que cometió al acto, y se debe agilizar todos los procedimientos legales para que el trabajador se desvincule con la empresa.

- **Si el acto no se ha esclarecido de manera evidente**, se debe suspender preliminarmente a la persona que cometió el acto, en este tiempo que no debe ser más de 2 días, se debe investigar de manera exhaustiva buscando las evidencias necesarias, se puede ocurrir a cámaras de la empresa, compañeros de trabajo, amigos de la víctima, jefes directos, clientes, etc., se deben agotar todos los recursos necesarios para establecer la veracidad del acto.

En este caso los responsables de dirigir la investigación son: El gerente general Fernando Luque, el jefe de tienda correspondiente y la gerente de tiendas.

Todo tipo de reunión con la víctima se deberá pactar en un lugar lejos del agresor, es decir un lugar donde la víctima sienta que hay confidencialidad, por otro lado, queda totalmente prohibido divulgar la identidad de la víctima, Capriccio es una empresa que se preocupa por la integridad de la persona se debe actuar en todo momento buscando el bienestar del colaborador, si es necesario pactar una reunión un día del mes en una fecha insólita se debe hacer con el fin de aclarar todo tipo de situación.

3. En ambos casos, al ser retirado el trabajador, se debe apoyar en lo siguiente a la persona agraviada:

- **Ayudando a realizar la denuncia en la comisaría más cercana** de la tienda o lugar donde se cometió el delito
- Brindando **ayuda psicológica** a la víctima
- Brindando **asesoría legal** en caso el delito requiera una investigación o un procedimiento judicial.
- Invitar a la víctima a que tome unos **días de descanso** (fuera de las vacaciones establecidas por ley) con goce de haber.
- Se propondrá una **rotación de lugar de trabajo**, si es que el ambiente anterior no favorece a la salud mental del colaborador.
- Realizar un **seguimiento en un lapso de 1 mes**, pactando reuniones cada 15 días para constatar el avance del proceso legal y preguntar por la integridad de la persona.

*** En ninguno de estos casos se debe aceptar o inducir al colaborador a que renuncie, Capriccio debe actuar como una empresa que busque la integridad y la protección de la dignidad de la persona.**

- Brindar la suficiente seguridad frente a un posible contagio por la Covid-19, que al término del contagio se continuaran normalmente con las actividades, independientemente del género.
- Informar a todos los colaboradores y colaboradoras de las políticas y de los posibles cambios que se den dentro de las políticas de género que se están tomando.

Sobre la equidad con los proveedores:

En Capriccio trabajan más de 150 personas, y el 80% de colaboradores son mujeres, ante ello sabemos que tanto colaboradoras como colaboradores han ayudado al éxito de esta organización, **en Capriccio por lo tanto aceptamos que toda empresa proveedora que tenga mujeres en todos los niveles de la organización son bienvenidas, las oportunidades se brindan, y se examina de acuerdo a cuál es la mejor propuesta**, es decir aquella presente las condiciones favorables para nuestra empresa.

Dentro de este marco, **queremos que por lo menos 1 (uno) de nuestros proveedores debe ser una empresa a cargo de una mujer**, esto con el fin de promover y ejemplificar que no solo se trabaja con un género, debe ser una condición que se debe cumplir, todas las empresas proveedoras están en igual condiciones, queda totalmente decidir usando criterios de raza, sexo, orientación sexual, religión, ideas políticas o nacionalidad, con el fin de generar competencia e igualdad de oportunidades entre los proveedores.