Colombina
El sabor es infinito

Nuestra Gente

Contenido

- Programas Sociales
- Beneficios Empleados
- Derechos Humanos
- Equidad de género
- Sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo
- Desarrollo Organizacional

.

Colombina
El sabor es infinito

Programas Sociales

Vivienda para todos

Brindamos acompañamiento a nuestros colaboradores para la consecución de una vivienda propia, mediante asesorías financieras, gestión documental para acceder a créditos de vivienda y/o subsidios de las cajas de compensación, así como les otorgamos préstamos con un interés muy por debajo de las entidades bancarias.

Con el apoyo de este programa, en el 2021, 137 personas cumplieron su sueño de tener vivienda propia, logrando con esto beneficiar a 1.412 personas desde que se creó esta iniciativa.

Programa Sociales

Bienestar Financiero

Escuchar y conocer a fondo las necesidades de nuestros colaboradores, nos permite fortalecer las estrategias encaminadas al mejoramiento de su calidad de vida. Como resultado de las diferentes encuestas sociodemográficas aplicadas nació “Mi bienestar Financiero”, un programa que brinda educación en el manejo de finanzas personales y atención prioritaria a los colaboradores que tienen un alto nivel de endeudamiento.

En 2021 692 personas recibieron formación en finanzas personales y 110 recibieron acompañamiento para la solución de casos críticos.

Asimismo, monitoreamos la línea de Indigencia y pobreza, abordando de forma personalizada los casos que puedan acercarse a esta condición. En el 2021 se encontraron 100 familias en condiciones complejas a nivel económico, las cuales tuvieron asesoría directa para fortalecer su situación económica en el entorno familiar, logrando superarlas.

Programa Sociales

Colombina Vital

A través de este programa fomentamos estilos de vida saludables que permitan mejorar el bienestar y la salud de nuestros colaboradores. Mediante la aplicación de exámenes ocupacionales y encuestas de bienestar, se identifican casos que requieren atención personalizada y se les brinda acompañamiento médico y asesoría en alimentación saludable, motivando a estas personas a obtener resultados alcanzables y medibles.

En 2021 361 personas estuvieron en el programa y se realizó acompañamiento a quienes tienen calificación de sobrepeso.

Programa Sociales

Entrega de kits escolares

En 2021 hicimos entrega de 1.954 kits escolares a colaboradores que se ganan menos de 2SMLV en Colombia con el fin de apoyarlos con la educación de sus hijos durante la temporada escolar.

Click para ver el video

Programa Sociales

Programa Pays

A través de asesorías pensionales damos tranquilidad a los colaboradores y a sus familias con el fin de que puedan tomar decisiones objetivas sobre esa etapa de consolidación laboral a la que todos debemos llegar.

Desde su creación, Pays se ha enfocado en revisar y/o corregir las historias laborales, realizar y revisar las simulaciones pensionales, brindar acompañamiento en la solicitud de vejez, invalidez, sobrevivencia y pensión de garantía mínima, asi como dar asesoría pensional a familiares de colaboradores

Programa Sociales

Programa Pays

Desde que inició el programa en 2014 hemos brindado:

- 18.289 asesorías
- 2.801 capacitaciones en temas pensionales
- 237 colaboradores han recibido acompañamiento en su proceso pensional
- 1.634 radicaciones y reclamaciones ante los fondos de pensiones
- 7.496 historias laborales revisadas

Específicamente en 2021:

- Llevamos a cabo 8 capacitaciones en temas pensionales, se acompañó a 32 colaboradores en su proceso pensional,
- Realizamos 101 radicaciones y reclamaciones ante los fondos de pensiones.
- Revisamos 1.029 historias laborales y se efectuaron 1.029 asesorías entre presenciales y virtuales.

Colombina
El sabor es infinito

Beneficios Empleados

Beneficios Empleados

- Hemos realizado convenios con varias instituciones a nivel nacional y trabajamos de la mano de entidades tan importantes como las cajas de compensación, el Sena, EPS, ARL, entre otras para brindar a los colaboradores espacios en beneficio de la salud, recreación y deporte.

- Tenemos una serie de beneficios corporativos entre los que se encuentran: **vivienda, seguros, vehículos, funerarios, salud, financieros, educativos, entre otros.**

- Dentro de estos beneficios se encuentran Pólizas pagadas por la empresa, que cubren la muerte por cualquier causa, enfermedades graves y accidentes que dejen severamente comprometida la salud del trabajador.

En el 2021 invertimos más de $1.100 millones de pesos en programas de bienestar.

Beneficios Corporativos

En Colombina pensamos en tu bienestar y el de tu familia, por eso concentramos todos nuestros esfuerzos en brindar calidad de vida personal y familiar, ofrecer acceso a formación y capacitación y poner a disposición de todos espacios en beneficio de la salud, recreación y deporte.

Hemos realizado convenios con varias instituciones a nivel nacional y trabajamos de la mano de entidades tan importantes como las cajas de compensación, el Sena, EPS, ARL, entre otras.

- Vehículos
- Vivienda
- Seguros
- Funerarios
- Salud
- Financieros
- Educativos
- Telefonía Móvil

Portafolio de beneficios

Para el Grupo Empresarial Colombina, la calidad de vida y el bienestar de las personas que trabajan en esta gran familia, son fundamentales, es por eso que tenemos para ofrecerte:

Beneficios económicos

- Salario superior al SMMLV*
- Auxilio de Matrimonio*
- Auxilio de Nacimiento*
- Auxilio de Lactancia*
- Auxilio de Anteojos*
- Auxilio por muerte del colaborador y familiares*
- Aportes en Fondo Mutuo CRC
- Libranzas
- Préstamos de Salud Financiera
- Precios Especiales en los productos de la compañía
- Préstamos de la Compañía
- Auxilio de Movilización*
- Subsidio de Alimentación*
- Ahorro en Costos Financieros de las cuentas de nómina
- Servicio de Telefonía Móvil

**Aplica según cada caso.

Portafolio de beneficios

Beneficios en salud y seguridad

- Póliza Seguro de Vida y Accidentes de 24 veces el salario del trabajador.
- Póliza de Vehículos*
- Póliza para el hogar*
- Medicina Prepagada*
- Emergencias Médicas*
- Pólizas exequiales*

Beneficios en formación y desarrollo

- Auxilios Educativos*
- Préstamos Educativos
- Auxilio de Capacitaciones*
- Escuela de idiomas*
- Plan carrera*
- Convenios Educativos

**Aplica según cada caso.

Portafolio de beneficios

Beneficios bienestar y celebraciones

- Días Dulces*
- Más tiempo de Vacaciones*
- Permiso Remunerado por Calamidad Doméstica
- Licencia Remunerada de Matrimonio
- Celebración de Fechas Especiales
- Jornadas de Salud
- Torneos Deportivos
- Rutas de Transporte y Auxilios de Transporte*
- Trámites de Recobros de Incapacidades por la compañía*
- Celebración de Quinquenios
- Vestimenta Casual*

**Aplica según cada caso.

Portafolio de beneficios

Beneficios de calidad De vida

- Préstamos de Calamidad
- Préstamos de Vehículo
- Libranza de Vivienda
- Préstamos de Vivienda
- Convenios Médicos Deportivos
- Presencia de los asesores de Fondos de Pensiones, EPS y Cajas de Compensación
- Programa PAyS
- Home Office 1 día a la semana
- Horario flexible

Beneficios infraestructura

- Parqueaderos*
- Casino o Cafetería*
- Puntos de Venta
- Cajero Automático y PAC*

**Aplica según cada caso.

Portafolio de beneficios

Beneficios de calidad De vida

- Hogares Infantiles

Contamos con dos hogares infantiles, a los cuales asisten los hijos e hijas de nuestros colaboradores de las plantas de Confitería y Galletas. Se trata de 137 niños y niñas entre los 0 y 5 años.

- Licencia de Paternidad

- Lactarios:

Contamos con 12 lactarios ubicados en todas nuestras plantas, distritos de venta y oficina central. En estos espacios son para extracción y almacenamiento de leche materna.

Encuesta clima organizacional

El trabajo que viene realizando la compañía por mejorar el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores, ha tenido una percepción muy positiva según los resultados arrojados en la encuesta de clima organizacional aplicada en el 2021, la cual tuvo una participación del **88,6%** de los colaboradores, quienes evaluaron a la empresa en 9 dimensiones:

1. Imagen gerencial.
2. Responsabilidad social.
3. Autogestión.
4. Comunicación
5. Sentido de pertenencia
6. Compensación
7. Interacción
8. Condiciones de trabajo
9. Desarrollo profesional.

Con gran satisfacción superamos la meta planteada de 83.5% al obtener un resultado del 88,5% de satisfacción en relaciona con las variables medidas.

Y en la pregunta realizada tomando en consideración, **“Colombina es un buen lugar para trabajar” el resultado fue de 97%.**

Colombina
El sabor es infinito

Derechos Humanos

Política de Derechos Humanos

Como signatarios del Pacto Global desde el 2009, nuestro compromiso con los Derechos Humanos es un principio fundamental para el desarrollo de nuestro negocio. Es por esto que promovemos relaciones de trabajo justas y equitativas, en las cuales damos a nuestros colaboradores la oportunidad de tener un desarrollo integral, dentro de un clima organizacional de respeto mutuo, a través de mecanismos de comunicación, motivación, enseñanza, liderazgo y trabajo en equipo.

Partimos de un enfoque de inclusión, el cual implica que todos nuestros procesos se hacen con transparencia y objetividad incluyendo a todas las personas sin sesgo de raza, religión, orientación sexual, etc.

Política de Derechos Humanos

El Grupo Empresarial Colombina fiel a sus principios y valores y como lo ha hecho desde su fundación, está comprometido con respetar y promover los derechos humanos como principio fundamental para el desarrollo de sus operaciones, en línea con la Carta Internacional de Derechos Humanos, el Pacto Global de las Naciones Unidas y los Estándares de Conducta Empresarial de la OCDE.

Colombina adelanta de manera continua un Proceso de Debida Diligencia de acuerdo con los estándares de los Principios Rectores de las Naciones Unidas así:

- Capacitación a empleados y proveedores en Derechos Humanos.
- Inclusión de los riesgos en derechos humanos al sistema de gestión de riesgos empresarial.
- Estudio de Impactos en Derechos Humanos realizado de manera periódica.
- Estrategia de prevención y mitigación de impactos, tanto directamente como dentro de la cadena de valor.
- Estrategia de comunicación y relacionamiento con sus principales grupos de interés, incluyendo fortalecimiento de mecanismos de quejas y reclamos en derechos humanos de fácil acceso para todos.
- Reporte periódico de gestión de riesgos de derechos humanos dentro del reporte de Sostenibilidad.

Política de Derechos Humanos

Colombina está comprometida con el respeto de los derechos de todas las personas y comunidades, con especial énfasis en aquellas que son más vulnerables, por lo cual asume el compromiso de tomar las medidas necesarias para prevenir que, tanto por causa propia o por sus relaciones comerciales y de cadena de suministro, se materialicen riesgos asociados a trata de personas, trabajo infantil o cualquier forma de esclavitud moderna.

Todos los empleados de Colombina tienen la obligación de conocer y contribuir a implementar esta Política dentro de sus actividades diarias, reportando a la empresa cualquier posible violación a la misma a través de los mecanismos de reporte establecidos.

Así mismo, tal y como se afirma en su Política de Proveedores, Colombina espera que sus socios comerciales actúen de igual manera dentro del marco del respeto a todo el espectro de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, tanto respecto de sus propios empleados como de terceras personas y grupos de interés.

Declaratoria de Derechos Humanos

El Grupo Empresarial Colombina, se compromete a desarrollar todas sus actividades empresariales bajo el marco de los Derechos Humanos, apoyando y respetando la protección de éstos. Para dar cumplimiento a esta declaratoria se han determinado las siguientes acciones:

- Realizar todas las operaciones empresariales dentro del marco de respeto de los Derechos Humanos y de acuerdo con las leyes y tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las declaraciones de la OIT, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Estándares de Conducta Empresarial de la OCDE.
- Proteger la vida y la seguridad de sus colaboradores a través de la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo y la promoción de hábitos de autocuidado para prevenir eventos de riesgo.
- Rechazar y condenar públicamente cualquier abuso o violación de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario (DIH).

Declaratoria de Derechos Humanos

- Proporcionar condiciones de trabajo dignas a todos los colaboradores, ofreciendo un trato igualitario sin discriminación de raza, edad, sexo, color, origen o condición sexual, ofreciendo salarios y beneficios competitivos, garantizando un entorno laboral que respete su tiempo para desarrollar actividades familiares, entre otros.
- Promover el establecimiento de las medidas de igualdad de género, combatiendo la discriminación, asegurando el acceso igualitario a las oportunidades y equidad para hombres y mujeres que hacen parte de la organización apoyados en los siguientes principios:
  - Establecer medidas y mecanismos para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de acoso.
  - Propiciar ambientes de trabajo libres de violencia y donde se favorezca la calidad de vida personal.
  - Promover la conciliación de vida laboral, con la personal y familiar
  - Promover condiciones de igualdad de género hacia los grupos de interés de la organización

Declaratoria de Derechos Humanos

- Realizar las operaciones mediante prácticas que respetan y cuidan el medio ambiente, asegurando este compromiso a través del Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001.
- Fomentar el respeto y la promoción de los Derechos Humanos con sus proveedores, contratistas, socios y en general con sus grupos de interés.
- Respetar el derecho a la libre asociación y negociación colectiva.
- Consolidar una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia de todas las actuaciones de los colaboradores que se generan en el desarrollo de los negocios en Colombina.
- Brindar a sus colaboradores herramientas que permitan reportar riesgos o supuestos abusos a los derechos humanos.
- Valorar y reconocer justamente el trabajo de cada persona, ofreciendo salarios y beneficios competitivos para el medio.

Hitos importantes en derechos humanos en los últimos años

2008

- Lanzamiento del programa Colombina Ética

2009

- Adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Primer Informe de Sostenibilidad del Grupo Colombina

2010

- Lanzamiento de la primera Política de Ética de Negocios.
- Creación de Manual de Responsabilidad Social para Proveedores

2011

- Creación de la Política de Relaciones Laborales y No Discriminación

2012

- Creación del Comité de Convivencia

2013

- Lanzamiento del primer Código de Conducta Responsable

2014

- Firma Convención Colectiva Sintracolombina Subdirectiva La Paila.
- Creación de política de proveedores.
- Conformación del Comité de Equidad Laboral.
- Aplicación del diagnostico de equidad laboral.

2015

- Firma de Convención Colectiva Sintracolombina Subdirectiva Colcauca

2016

- Formación a 383 colaboradores en Derechos Humanos.
- Obtención de la certificación Equipares, Sello Plata con una calificación de 99,5%.
- Creación de política de Equidad de Género y el manual de comunicación no sexista.
- Formación a 408 colaboradores en Equidad de Género.

2017

- Firma de Convención Colectiva Sintracolombina Subdirectiva Conservas

2018

- Firma de Declaratoria de Compromiso con los Derechos Humanos.
- Formación a 768 colaboradores en Equidad de Género y Derechos Humanos.
- Formación a 62 proveedores (transporte y cultivadores de ají) en Derechos Humanos
- Reconocimiento otorgado por la Presidencia de la Republica por la certificación de Equidad de genero Sello Plata.
- Firma de hoja de ruta con Alcaldía de Santiago de Cali, para establecer planes de DDHH al interior de la organización.

2019

- Implementación de proceso de Debida Diligencia de acuerdo con los principios RecTores de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Obtención del sello Oro Equidad de Género
- Aprobación de la política de DDHH
- Aplicación del estudio de impactos en DDHH.

2020 2021

- Formación a proveedores en DDHH y equidad de Género.
- Aplicación de encuesta Sistema B a proveedores, la cual tiene aspectos de medición en DDHH

2022

- Actualización Mapa de Riesgos
- Aplicación de nuevo diagnostico de DDHH
- Elaboración de plan de acción

Modelo de la gestión de la debida diligencia

Colombina avanza en la implementación de la debida diligencia a partir de los siguientes aspectos:

- Periódicamente se realiza un análisis de contexto operacional a lo largo de la cadena de valor de la compañía
- Colombina ha identificado impactos en derechos humanos a través de terceros. Si bien se han identificado riesgos en operaciones propias, existe una aproximación en la identificación de riesgos asociados a la cadena de valor por contribución o vinculo.
- La compañía cuenta con metodologías para la identificación y valoración de impactos ambientales:
- La empresa realiza análisis de riesgos e impactos en DDHH y ha definido medidas de gestión
- La empresa cuenta con mecanismos de reporte como medidas de prevención y que permitan identificar y establecer planes de reparación o mejora en caso de ser necesario.
- La compañía cuenta con un Comité de Convivencia y otro de equidad de género, como organismos de seguimiento a la gestión de impactos en Derechos Humanos (prevención de acoso, equidad de género).
- Se cuenta con mecanismos para el recibimiento de quejas y reclamos que cumplen con el principio de accesibilidad

Modelo de la gestión de la debida diligencia

Colombina avanza en la implementación de la debida diligencia a partir de los siguientes aspectos:

Actualmente la compañía no ha presentado ninguna violación a los derechos humanos, no obstante cuenta con una matriz de riesgos que abarca:

- Identificación de riegos corporativos y operacionales
- tipo de relación con el riesgo
- el derecho que se puede afectar por causa, vinculo o por contribución,
- Grupo de interés
- Severidad del riesgo
- Medidas de gestión

Modelo de la gestión de la debida diligencia

Mecanismos de reporte

La empresa cuenta con mecanismos de reporte como medidas de prevención y que permitan identificar y establecer planes de reparación o mejora en caso de ser necesario.

Comunidad de impacto	Mecanismos de reporte
Colaboradores	Comité de Convivencia
	Línea ética
	Herramienta de reporte de accidentes o condiciones inseguras relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo
Proveedores	Página web

Modelo de la gestión de la debida diligencia

Mecanismos de reporte

Colombina avanza en la implementación de la debida diligencia a partir de los siguientes aspectos:

Una herramienta por medio de la cual Colombina conoce los posibles riesgos de vulneración de Derechos Humanos en los colaboradores es la línea Ética. Se cuenta con un Comité encargado de recibir y realizar el seguimiento a cada una de las situaciones presentadas. Con esta línea se busca:

- Busca reforzar el comportamiento ético en la Organización como principio fundamental para el desarrollo de nuestros negocios.
- Brindar a las personas una herramienta confidencial y confiable para contribuir a mantener la ética e integridad dentro de nuestra Empresa, a través de comunicar situaciones de Derechos Humanos y prácticas de transparencia, que afecten la Organización o a sus integrantes.
- Contribuir a la preservación de la Empresa, sus activos y la continuidad de la misma.
- Detectar tempranamente el acto deshonesto para reducir sus efectos negativos (pérdida de dinero, reputación corporativa, confianza, etc.).

Canales de comunicación

- Envío de sobres cerrados a Oficina Central dirigidos a la Vicepresidencia de Gestión Humana indicando que es confidencial.
- Envío de correo electrónico: colombinaetica@colombina.com
- Línea de reporte confidencial en (57+2) 8861734

Modelo de la gestión de la debida diligencia

Mecanismos de reporte

Plataforma de salud y seguridad en el trabajo

Se ha creado en la intranet corporativa una herramienta para para que los colaboradores reporten algún incidente o condición que afecte su seguridad y salud en el trabajo.

En esta plataforma, los colaboradores tienen acceso a la política de Salud y Seguridad en el Trabajo, conocer el comité corporativo de salud y seguridad y las funciones del mismo.

Modelo de la gestión de la debida diligencia

Rendición de cuentas

- Anualmente la compañía lanza el informe de Sostenibilidad en el cual se da cuenta de la gestión realizada en Derechos Humanos, así como en sus 6 prioridades de gestión sostenible. Hasta el momento se han realizado 11 informes, y este documento representa la Comunicación en Progreso para el Pacto Global de las Naciones Unidas.

- Contamos con la pagina web de sostenibilidad: http://sostenibilidad.colombina.com/es/ en la cual se puede encontrar la gestión realizada por la compañía en materia de Sostenibilidad.

Modelo de la gestión de la debida diligencia

Mecanismos de reporte

Comité de Convivencia

El objetivo es contar con un equipo que contribuya a prevenir situaciones de acoso laboral, a proteger a los colaboradores (as) contra riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo, manejar cada situación bajo un ámbito de respeto, imparcialidad, flexibilidad tolerancia, neutralidad, serenidad, ética y total confidencialidad en e manejo de información.

Los miembros del CCL deben tener competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, equidad tolerancia, neutralidad, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética. Así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos

Por los trabajadores

Principales

Julián Andrés Quintero
Director Planeación Gestión
de Ventas Medios Internacionales
(Oficina Central)

Suplentes

Gloria Nancy Camacho
Coordinadora Supply Chain
(Oficina Central)

Por la empresa

Principales

Miyerlandy Lozada
Directora Administración
Gestión Humana
(Oficina Central)

Nicolás Sierra
Gerente Negocio
Chocolates y Snacks
(Oficina Central)

Suplentes

Lina María Alzate
Directora de Desarrollo
(Oficina Central)

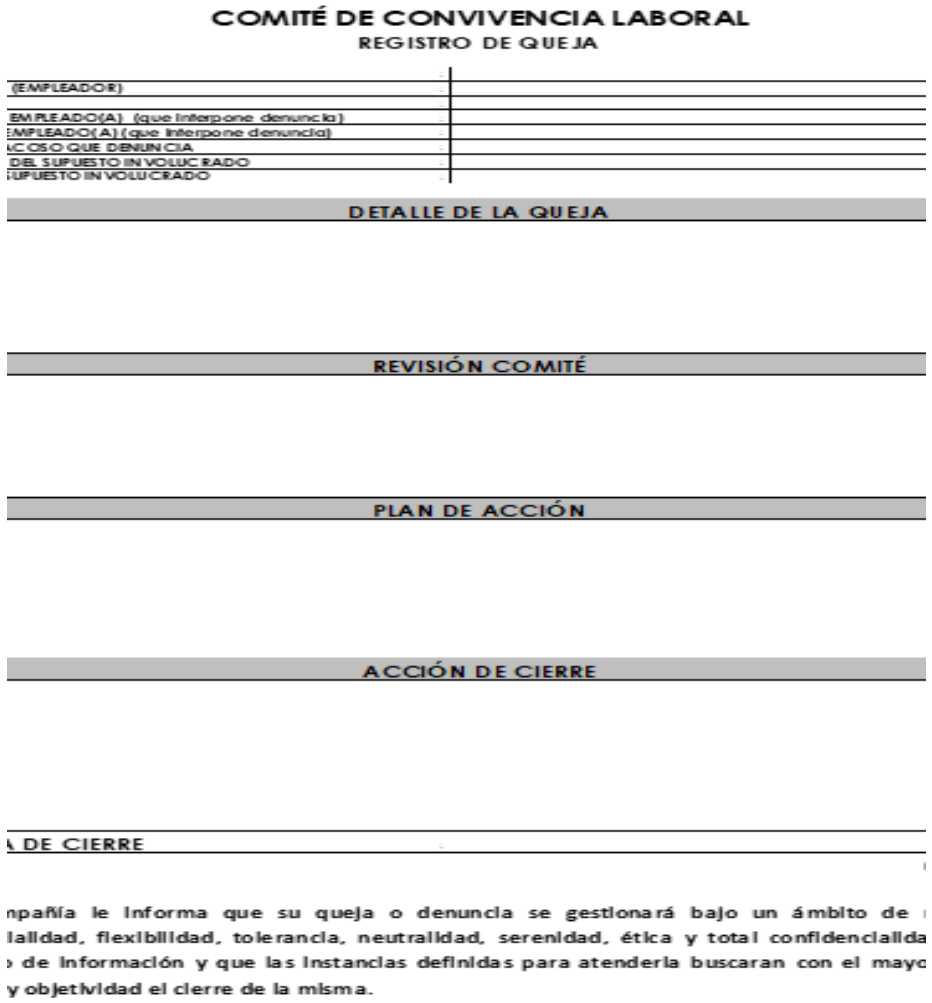
Modelo de la gestión de la debida diligencia

Comité de Convivencia

El comité de convivencia cuenta con un formato para que los colaboradores/as puedan hacer sus denuncias sobre algún tipo de acoso:

Modalidades de Acoso:

- El Maltrato Laboral
- Maltrato verbal
- Persecución laboral
- Discriminación laboral
- Entorpecimiento laboral
- Desprotección laboral
- Acoso Sexual



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
REGISTRO DE QUEJA

(EMPLEADOR)	
EMPLEADO(A) (que interpone denuncia)	
EMPLEADO(A) (que interpone denuncia)	
C OSO QUE DENUNCIA	
DEL SUPUESTO INVOLUCRADO	
UPUESTO INVOLUCRADO	

DETALLE DE LA QUEJA

REVISIÓN COMITÉ

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN DE CIERRE

A DE CIERRE

npañía le informa que su queja o denuncia se gestionará bajo un ámbito de
lalidad, flexibilidad, tolerancia, neutralidad, serenidad, ética y total confidencialida
de información y que las instancias definidas para atenderla buscaran con el mayo
y objetividad el cierre de la misma.

Modelo de la gestión de la debida diligencia

Comité de Convivencia

Hace parte del plan de comunicaciones de Colombina, la socialización sobre los tipos de Acoso, así como la rendición de cuentas sobre la gestión del Comité de Convivencia.

El día de hoy queremos recordarte:

Ser **líder** trae consigo importantes responsabilidades y entre ellas están el garantizar ambientes equitativos, inclusivos y libres de cualquier comportamiento de acoso laboral y sexual

Con tu **ejemplo** promueves e inspiras comportamientos que nos permiten mantener un ambiente organizacional justo y en el que todas las personas podemos hacer parte de él.

¡Contamos contigo!

Libertad de asociación

Desde hace 60 años contamos con un sindicato de industria, Sintracolombina, el cual tiene tres Subdirectivas con las cuales siempre se ha mantenido una relación enmarcada en el diálogo respetuoso y la expresa voluntad de las partes por acertar en soluciones equitativas para los grupos que representan. Esta forma de relacionamiento ha sido reconocida entre otros por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la Escuela Nacional Sindical de Colombia, quien destacó a Colombina como uno de las tres compañías que mejor tratan a sus empleados en Colombia.
Asimismo, la Compañía cuenta con otros dos sindicatos adicionales: Sinaltrainal en la Paila y en la filial española, Fiesta.

- El 100% de operarios de la Paila están afiliados y se benefician de la negociación con SINTRACOLOMBINA.
- Los afiliados a SINALTRAINAL conservan la afiliación con SINTRACOLOMBINA.

2.527

están sindicalizados y
representa un 40% de los
colaboradores de la compañía

Colombina
El sabor es infinito

Equidad de Género

Política de equidad de género

Estamos comprometidos con la promoción del establecimiento de las medidas de igualdad de género, combatiendo la discriminación, asegurando el acceso igualitario a las oportunidades y equidad para hombres y mujeres que hacen parte de la organización apoyados en los siguientes principios:

Respetar y cumplir con las prácticas correctas en materia de derechos humanos aplicables a la organización.

Establecer medidas y mecanismos pa ra prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de acoso.

Propiciar ambientes de trabajo libres de violencia y donde se favorezca la calidad de vida del personal.

Promover la conciliación de la vida laboral, con la personal y familia r.

Promover condiciones de igualdad hacia los Grupos de Interés de la organización.

Comité de equidad de género

Luis Eugenio Cucalón Herrera
Vicepresidente de Gestión Humana
Alta dirección
lcucalon@colombina.com

Miyerlandy Lozada Guerrero
Directora administrativa de Gestión Humana
Administración de Gestión Humana
mlozada@colombina.com

Isabella Henao Vallejo
Directora de comunicaciones
Comunicaciones
ihenao@colombina.com

Carolina Echeverry
Jefa de Selección
Selección
cecheverry@colombina.com

Lina María Alzate
Directora de Capacitación y Desarrollo
Capacitación y Desarrollo
lalzate@colombina.com

Elizabeth Sanchez
Directora de Compensación
Compensación y Beneficios
esanchez@colombina.com

Mauricio López Orozco
Director Gestión Humana Planta La Paila
Gestión Humana
mlopez@colombina.com

Jaime Eduardo Ayalde Navia
Jefe de Gestión Humana Planta Conservas
Gestión Humana
jayalde@colombina.com

****Coordinadora del Comité de Equidad de Género:** Miyerlandy Lozada, Directora Administrativa de Gestión Humana / ****Representante de la Gerencia:** Luis Eugenio Cucalón

Equidad de género

En Colombina vivimos la **equidad de género** a través de 8 dimensiones

Remuneración y salario
Estamos atentos a resolver inquietudes respecto a tu salario y administramos la estructura de cargos con enfoque de género

Acoso sexual y laboral
Fomentamos una cultura empresarial y familiar libre de violencia y acoso.

Ambiente laboral y salud
Gestionamos un modelo de promoción equitativo donde, tanto mujeres como hombres pueden crecer y desarrollarse en la compañía de acuerdo a sus competencias.

Comunicación y desarrollo profesional
Impulsamos el cuidado de tu salud y garantizamos un lugar de trabajo seguro.

Comunicación no sexista
Tenemos un lenguaje incluyente que permite eliminar el uso de estereotipos discriminatorios

Capacitación y desarrollo
Adoptamos los criterios de equidad para el desarrollo, buscamos formar personas integrales, con un liderazgo de clase mundial

Conciliación de la vida familiar y laboral
Promovemos la igualdad de oportunidades sin sesgo de género, somos objetivos y valoramos las competencias y conocimientos requeridos según el cargo.

Reclutamiento y selección
Reconocemos que los momentos en familia son valiosos ¡Disfrútalos y vívelos!

Diversidad de género en la fuerza laboral

Indicador Diversidad	2021	Meta 2022
Porcentaje total de mujeres	40%	40,5%
Porcentaje de mujeres cargos gerenciales	42,6%	42,8%
Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales junior (primer nivel)	44,2%	44,8%
Porcentaje de mujeres de alta dirección máximo dos niveles por debajo CEO	38,5%	39,0%
Porcentaje de mujeres con cargos directivos en generación de ingresos	41,5%	42,0%
Porcentaje de mujeres en cargos relacionados con STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).	43,4%	43,5%

Algunas iniciativas

Medición Ranking PAR Aequales Colombia

Participamos en la medición de Ranking PAR, una herramienta virtual que mide el desempeño de las organizaciones en cuanto a equidad de género y premia a las organizaciones que ya promueven prácticas equitativas. Estamos entres las 5 empresas del Valle del Cauca con mejores practicas de equidad e género según este ranking.

Algunas iniciativas

Programa Score – OIT

Desde el año 2016 Colombina se unió a la OIT para la implementación del programa MIG SCORE, un modelo de igualdad de genero para la cadena de abastecimiento pretende.

En este programa Colombina se convertido en la empresa Ancla para vincular a sus proveedores dentro del programa Score, logrando que hasta la fecha más de 5 empresas proveedores hayan participado.

Asimismo, implementamos el modelo de equidad salarial propuesto por la OIT, siendo la primera empresa privada en Latinoamérica en aplicarlo. También, hemos involucrado a nuestra cadena de valor, logrando que 137 proveedores y 63 clientes del canal Aliados se hayan formado en equidad de género

Algunas iniciativas

Ruta de formación

Contamos con una ruta de formación y socialización para todos los colaboradores con el fin de contribuir con el objetivo de permear una cultura de respeto hacia la diferencia, la equidad y la inclusión. En 2021 se realizaron los siguientes talleres:

Capacitación	Participantes
Módulo virtual de Equidad de Género U. Corporativa (Intensidad – 45 minutos).	3.311
Video Foro “Ofelia no está sola” (Intensidad 3 horas).	381
Taller Nuevos Desafíos del Líder – (Intensidad 4 horas).	179
Taller - Démosle la Bienvenida a la Diversidad (Intensidad 2 horas).	188
Formación en Liderazgo femenino y Diplomado Gerencia Estratégica – (Intensidad 12 horas).	126
Foro Hombres generadores de cambio - (Intensidad 2 horas).	6
Taller - Sesgos inconscientes - (Intensidad 2 horas).	15

Desglose de fuerza laboral:

Raza/etnia y nacionalidad

2021		
Indicadores Raza Etnia y Nacionalidad	% total de la fuerza laboral	Participación en posiciones gerenciales (tener en cuenta cargos gerenciales junior, intermedios y senior)
Blanco	22,8%	32,8%
Afrocolombiano	11,9%	2,5%
Mestizo	31,6%	31,3%
Indigena	31,7%	0,03%

**Cubre solo colaboradores de Colombia >75% de los empleados*

Workforce breakdown

Other minorities

2021		
Indicador	**% total de la fuerza laboral**	**Cobertura**
Personas con discapacidad	0,17	>75%
Grupos de edad < 30 años: 36,9% 30-50 años: 52,9% >50 años: 10,2		>75%

**Cubre colaboradores directos de Colombia*

¿Qué hemos logrado?

Después de haber sido la primera empresa de alimentos certificada Sello Plata con un Resultado del

99,5%

equipares

REPORTE FINAL DE RESULTADOS

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

ORGANIZACION:	Colombina S.A.
NO. TRABAJO:	CERT50
FECHA:	2016-09-23
Tipo de auditoría:	Auditoría de certificación - NIVEL 2

A partir de la auditoría realizada sobre los requisitos del sistema de gestión de igualdad EQUIPARES de la empresa:

Colombina S.A.

¿Procede la certificación? ☑ SI ☐ NO

TOTAL NIVEL I	59.7%
TOTAL NIVEL II	39.8%
RESULTADO FINAL	99.5%

¿Qué hemos logrado?

Y nuevamente logramos ser la primera empresa de alimentos certificada Sello Oro con un Resultado del

99,7%

REPORTE FINAL DE RESULTADOS
Auditoria Interna - EQUIPARES

equipares

El empleo es de todos | Mintrabajo

ORGANIZACION:	Colombina S.A.
NO. TRABAJO:	CERTIFICACION - 107
FECHA:	2019-11-26
Tipo de auditoria:	CERTIFICACION - NIVEL ORO

A partir de la auditoría realizada sobre los requisitos del sistema de gestión de igualdad EQUIPARES de la empresa:

Colombina S.A.

¿Procede la certificación? ☑ SI ☐ NO

TOTAL NIVEL II	99.70%

Colombina
El sabor es infinito

Desarrollo Organizacional

Capacitación y desarrollo

Desarrollamos programas de formación para apoyar el crecimiento personal y profesional de nuestro talento humano, de tal manera que podamos alcanzar los propósitos organizacionales que nos hemos propuesto.

En 2021:

- Formamos a 5.890 colaboradores directos.
- Entregamos $268 millones de pesos en auxilio educativos.
- 129 colaboradores se beneficiaron de los auxilios educativos.

Universidad corporativa Colombina

Es un campus de aprendizaje que permitirá **enriquecer el perfil profesional** de los colaboradores, fortalecer sus habilidades y conocimientos y alcanzar los objetivos trazados en la estrategia.

En el 2021 el 50% de los colaboradores de la organización realizaron 19.399 cursos, es decir, 5 cursos por persona.
En 2021 además, se desarrollaron 13 módulos formativos que respondieron a las necesidades y retos que tuvimos en las distintas áreas de la compañía, considerando variables relacionadas con los cambios del entorno, mercado y avances tecnológicos. Estas necesidades y brechas se trabajaron a través de diplomados, seminarios y talleres.

Así mismo, presentamos webinars con temas generales como Economía Circular, Liderazgo, Innovación, Manejo de Office 365, Seguridad de la Información.

Universidad corporativa Colombina

Beneficios de la Universidad corporativa

Fortalecer las habilidades.

Mejorar el perfil profesional

Estar actualizado y crecer

Universidad Corporativa Colombina

Educarse con prestigiosas instituciones.

Estudiar desde cualquier lugar y momento

Colombina
El sabor es infinito

Salud y seguridad en el trabajo

Política de Salud y Seguridad en el Trabajo

Para Colombina SA son prioridad:
la protección de la vida, la salud y la seguridad de todos sus colaboladores, contratistas, proveedores y visitantes.

a. Promover en todos los niveles de la organización un liderazgo responsable en materia de seguridad y salud en el trabajo.

b. Gestionar la prevención a través de la identificación de peligros, evaluación y control permanente de los riesgos asociados a nuestros procesos, asegurando la mejora continua.

c. Fomentar la cultura de la prevención y autocuidado de la seguridad y la salud en el trabajo en el cumplimiento de la premisa "todos los accidentes y enfermedades laborales pueden evitarse".

d. Cumplir con la normatividad legal vigente, procedimientos internos y compromisos suscritos por la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Esta política es de obligatorio cumplimiento a todos lo niveles de la organización, contratistas, proveedores y visitantes.

Para la constancia de lo anterior se firma en Santiago de Cali a los quince (15) días del mes de junio de dos mil veintidós (2022)

Seguridad y salud en el trabajo - SGSST

- De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019, contamos con un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo el cual tiene alcance a toda la organización, desde el nivel gerencial hasta el operativo, personal directo, contratistas y proveedores.

- Este sistema es liderado por nuestro equipo del área de Medicina Preventiva conformado, en el que todos cuentan con su licencia en Seguridad y Salud en el trabajo. Asimismo, contamos con el acompañamiento de asesores expertos en diferentes áreas de la ARL Sura y Colpatria.

- A través del Comité de SGSST se logra mejorar de forma constante el desempeño global del sistema de gestión, ya que se revisa periódicamente los avances en los procesos, además anualmente se realizan auditorías externas y la ARL nos brinda acompañamiento y asesoría permanente en todos los aspectos.

Objetivos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

1. **Identificar, evaluar y controlar** continuamente los riesgos que se puedan presentar en todas las actividades que se desarrollen en nuestra compañía y que indican en la salud y seguridad de nuestros trabajadores.

1. Desarrollar actividades de **planeación, ejecución, verificación y control** para la mejora del Sistema de Gestión de SST.

1. **Comunicar y capacitar** a nuestros colaboradores, proveedores y contratistas a fin de generar cultura para adoptar comportamientos y hábitos seguros en el trabajo. Garantizando la participación activa de las partes en el SG-SST

1. **Identificar, actualizar, comunicar y verificar** el cumplimiento de la normatividad legal y estándares aplicables en el país, respecto a salud y seguridad en el trabajo, así como de los compromisos suscritos por nuestra compañía. Evitar multas por incumplimientos legales en SST.

Responsabilidades del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Representante de la Gerencia	
1. Formular, revisar y aprobar por la Presidencia Ejecutiva de la Política del SG-SST.	Anual
2. Revisar y aprobar los objetivos y metas para el SG-SST.	Anual
3. Coordinar con las Gerencias del Negocio, la asignación de recurso humano, logísticos, económicos para la ejecución del SG-SST.	Anual
4. Llevar a cabo reuniones periódicas generales de nivel Gerencial en las que presenten los indicadores y seguimientos a los objetivos del SG-SST.	Trimestral
5. Promover la implementación de programas corporativos tendientes a generar cultura de prevención de accidentes y auto cuidado de la salud de los colaboradores.	Anual
6. Realizar la revisión periódica del SG-SST.	Anual

Gerentes de Operaciones Plantas	
1. Verificar el cumplimiento de las políticas del SG-SST.	Mensualmente/ Permanentemente
2. Participar de las reuniones periódicas generales a nivel Gerencial, suministrando la información requerida para cada negocio por el SG-SST.	Trimestral
3. Ejecutar inspecciones de seguridad periódicamente.	Mensual
4 participar de la revisión periódica y auditorías del SG-SST.	Anual
5. Garantizar que todo cambio o nuevo proceso, producto o similar que afecte la seguridad o salud de los trabajadores se haga de forma controlada y alineado con SG-SST.	Cuando aplique
6. Cumplir con los objetivos, y alcanzar las metas establecidas en el SG-SST.	Trimestral
7. Presupuestar los recursos del SG-SST y asegurar su asignación.	Anual

Director/Jefe/ Coordinador de áreas de Salud y Seguridad de la Sede	
1. Contribuir al cumplimiento de las estrategias del SG-SST.	Continuo
2. Planear, diseñar y verificar cumplimiento de las estrategias del SG-SST.	Continuo
3. Atender las auditorías internas y externas en materia de SST.	Anual
4 impulsar la creación del Comité Paritarios de Seguridad y Salud en el trabajo y atender a los requerimientos y necesidades en materia de informes, estadísticas y seguimientos.	Mensual
5. Participar y asesorar en materia del SG-SST, siempre que se cree o cambie un proceso, se adquieran equipos, servicios o similares que afecte la seguridad o salud de los trabajadores.	Cuando aplique
6. Asesor en el proceso de investigación de los accidentes /incidentes sucedidos en la sede de trabajo y hacer seguimiento a los casos de enfermedad laboral.	Cuando aplique
7. Verificar el cumplimiento de los planes de acción del SG-SST.	Cuando aplique
8. Coordinar el entrenamiento y capacitación de los procesos y programas de Seguridad Industrial y de Medicina Preventiva.	Anual
9. Desarrollar programa de inspección de SG-SST.	Cuando aplique
10. Gestionar medición de indicadores de SG-SST.	Mensual

Responsabilidades del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Jefes/ Supervisores/ Coordinador/ Líderes del proceso	1. Garantizar el cumplimiento de las políticas SG-SST.	Continuo
	2. Realizar reuniones periódicas con el personal a cargo sobre los temas de SST.	Mensual
	3. Realizar las inspecciones de seguridad del área bajo su responsabilidad.	Mensual
	4 liderar el proceso de investigación de los accidentes/incidentes sucedidos en su área de trabajo.	Cuando aplique
	5. Garantizar que todo cambio o nuevo proceso, producto o similar que afecte la seguridad o salud de los trabajadores se haga de forma controlada alineada con SG-SST.	Continuo
	6. Reportar las condiciones peligrosas y/o fallas de los equipos que puedan generar accidentes o afectar la salud del trabajador y gestionar su acción correctiva.	Cuando aplique
	7. Garantizar que todo el personal de su área este entrenado en las normas, procedimientos y políticas de seguridad y salud en el trabajo.	Cuando aplique
	8. Garantizar el cumplimiento de prácticas seguras en su área de influencia.	Permanente
	9. Direccionar solicitudes, reportes o requerimientos de parte de los colaboradores en materia SST.	Cuando aplique
	10. Cumplir con las recomendaciones emitidas por el especialista de Medicina Preventiva, en referencia al cuidado de los trabajadores.	Según programación

Colaboradores	1. Garantizar el cumplimiento de las políticas SG-SST.	Continuo
	2. Conocer y aplicar toda la normativa, procedimientos e instrucciones que afecten a su trabajo en particular a las medidas de prevención y protección.	Cuando aplique
	3. Reportar todos los incidentes y accidentes de trabajo oportunamente, tanto a su jefe inmediato como a las áreas de Seguridad Industrial y Medicina Preventiva (Plantas) y Gestión Humana (Distritos).	Cuando aplique
	4 participar en las capacitaciones de SG-SST.	Cuando aplique
	5. Participar activamente en la prevención de los riesgos de Salud y Seguridad.	Continuo
	6. Suministrar información clara, veraz y oportuna y completa sobre su estado de salud.	Cuando aplique
	7. Informar oportunamente la presencia de condiciones de trabajo que puedan afectar la salud y seguridad.	Cuando aplique
	8. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles, las maquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general otros medios con los que desarrollen su actividad.	Continuo
	9. Utilizar adecuadamente las instalaciones, elementos de trabajos, equipos de protección y elementos de protección individual.	Continuo

Iniciativas en SGSST

En 2021 obtuvimos logros importantes en el fortalecimiento de nuestro Sistema de Gestión dentro de los cuales se destacan los siguientes:

- Disminución de la frecuencia y la severidad en la accidentalidad de la compañía
- Nos unimos al programa de vacunación liderado por la Andi comprando vacunas para nuestros colaboradores y con el fin de facilitar y contribuir con la vacunación de la estrategia del gobierno logramos acuerdos con instituciones autorizadas para la aplicación de vacunas. En total aproximadamente el 90% de nuestros colaboradores que aún no estaban priorizados en el Plan de Gobierno Nacional recibieron su esquema de vacunación completo.
- Continuidad de la atención médica por la pandemia Covid-19 a través de las líneas telefónicas de la compañía.
- Cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST con un porcentaje Aceptable
- Cero mortalidades por eventos laborales.
- Optimización de condiciones definidas con riesgo en puestos de trabajo.
- Continuidad a los programas de Vigilancia epidemiológica para los principales riesgos identificados.

Iniciativas en SGSST

Nuestro Sistema de Salud y Seguridad contiene:

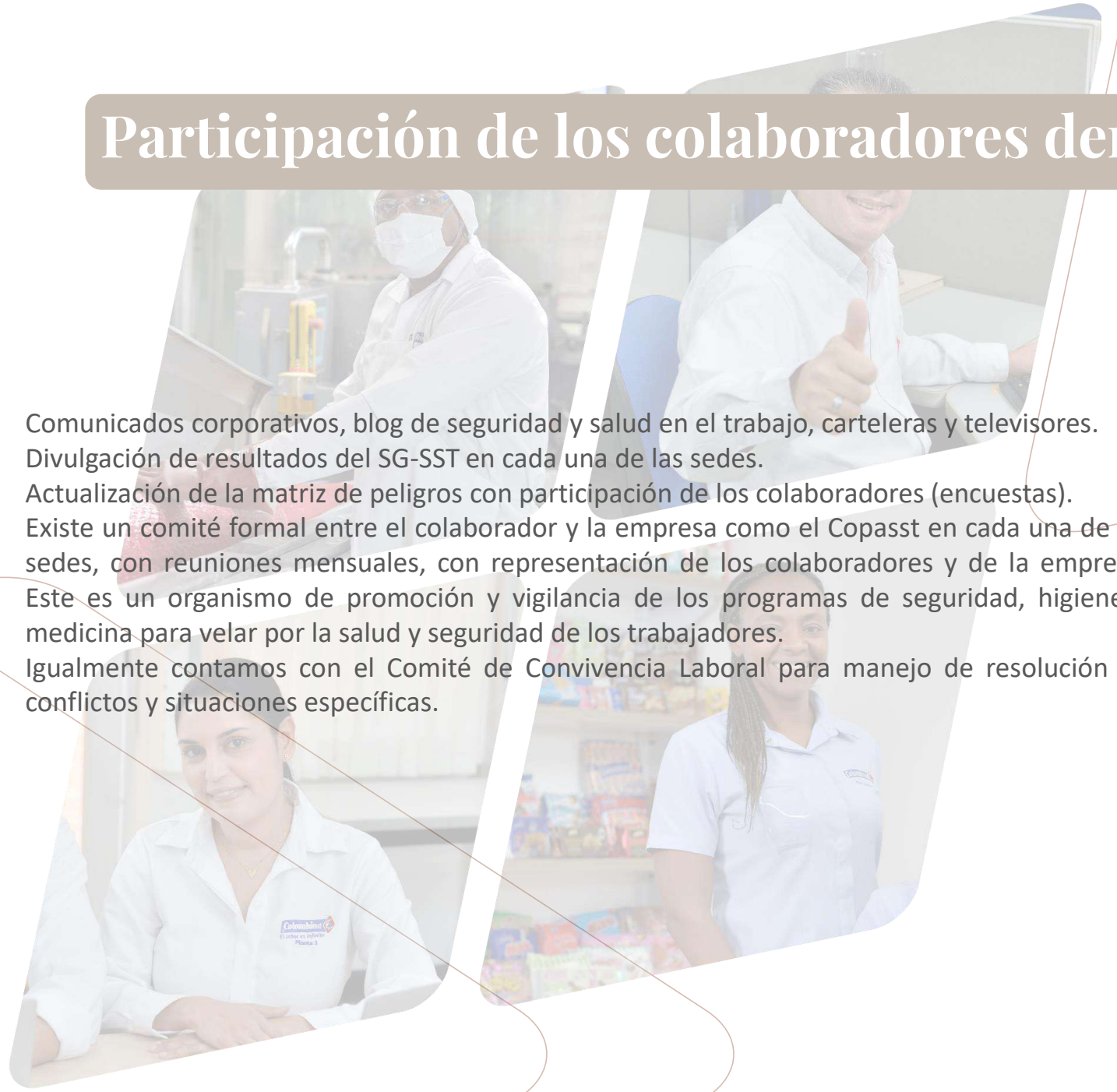
- Matriz de identificación de peligros y riesgos
- Plan de emergencias
- Inspecciones
- Auditoría del sistema según estándares mínimos
- Investigaciones de AT
- Programa de adquisiciones (se adjunta)

Participación de los colaboradores dentro del SGSST

Se cuentan con varios mecanismos de comunicación e interacción de los colaboradores con los lideres del SG-SST:

- Reporte diario de incidentes y condiciones inseguras, el cual se hace de forma escrita, en reuniones de entrega de turno.
- Se ha creado en la intranet corporativa una herramienta para para que los colaboradores reporten algún incidente o condición que afecte su seguridad y salud en el trabajo. En 2021 se realizaron alrededor de 128 reportes que permitieron atender los casos de manera más focalizada.
- En esta plataforma, los colaboradores tienen acceso a la política de Salud y Seguridad en el Trabajo, conocer el comité corporativo de salud y seguridad y las funciones del mismo.
- Programa ángeles y tarjetas verdes en plantas de producción

Participación de los colaboradores dentro del SGSST



- Comunicados corporativos, blog de seguridad y salud en el trabajo, carteleras y televisores.
- Divulgación de resultados del SG-SST en cada una de las sedes.
- Actualización de la matriz de peligros con participación de los colaboradores (encuestas).
- Existe un comité formal entre el colaborador y la empresa como el Copasst en cada una de las sedes, con reuniones mensuales, con representación de los colaboradores y de la empresa. Este es un organismo de promoción y vigilancia de los programas de seguridad, higiene y medicina para velar por la salud y seguridad de los trabajadores.
- Igualmente contamos con el Comité de Convivencia Laboral para manejo de resolución de conflictos y situaciones específicas.

Formación de los colaboradores en SGSST

- A través de la matriz de peligros, la matriz de planes de acción y del plan de trabajo anual identificamos las necesidades de formación.

- Por otra parte, en la Universidad Corporativa Colombina los colaboradores pueden encontrar el módulo de capacitación sobre el tema, además de capacitaciones con asesores expertos en cada sede, talleres prácticos para los brigadistas y personal que realiza labores de alto riesgo. Estas formaciones se realizan de manera periódica y su eficacia se mide a través de evaluaciones de conocimiento y entendimiento.

Tendencia indicadores salud y seguridad en el trabajo

Indicador	2019	2020	2021
Tasa de absentismo total	2,9%	3,7%	4,3%
Tasa de accidentes laborales	6,4%	4,5%	4,48%
(LTIFR - Empleados	21,1%	10,4%	11,9%
Tasa de enfermedad laboral	0,33%	0,25%	0,11%
Casos de enfermedad por millón de horas trabajadas (OIFR)	1,5%	1,1%	0,52%
Número de muertes relacionadas con el trabajo para empleados	0	0	0
Número de muertes relacionadas con el trabajo para contratistas	0	0	0

Colombina
El sabor es infinito

Nuestra Gente