

META QUE ABORDA LA INICIATIVA: 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas del mundo. 🇺🇦 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de las oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública.

Resumen Ejecutivo

En Danone, creemos que empoderar a los Danoners (empleados de Danone), para que sean quienes son, fomentará un mejor desempeño comercial. Celebrar nuestra diversidad marcará una diferencia en nuestra forma de trabajar, en cómo colaboramos y en cómo innovamos en el futuro. Para nosotros “La diversidad es un hecho y la Inclusión una decisión”. Es por esta razón que, trabajamos sobre tres ejes: balance de género, comportamientos inclusivos y cultura & nacionalidad.



Objetivo:
LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS.

#PalabrasClaves: “Inclusión”, “Diversidad”, “Empoderamiento”, “Liderazgo”, “Conciliación laboral y familiar”.

#ODSConexos:

ODS 1 Fin de la Pobreza, **ODS 8** Trabajo Decente y Crecimiento Económico, **ODS 16** Paz, Justicia e Instituciones sólidas.

Descripción

Como compañía global que involucra a diversas comunidades en todo el planeta, Danone se compromete a brindar igualdad de oportunidades a todas las mujeres y hombres empleados en la empresa, donde sea que vivan y trabajen en el mundo. Creemos que se trata de una cuestión de justicia social, que es una condición para el desarrollo sostenido de la economía de mercado. Danone defiende la diversidad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de una serie de proyectos globales, incluida la conducción de la paridad de liderazgo, el apoyo a las mujeres en las economías en desarrollo y a través de su política parental neutral para género lanzada en 2017.

En junio de este año lanzamos nuestra nueva política Política Parental, con la cual buscamos acompañar a:

- Los próximos a ser padres, para un comienzo saludable en la vida de sus niños/as.
- Los que regresan a trabajar, luego de haber sido padres, para que cuenten con una transición exitosa.

Nos comprometemos a apoyar a los padres en sus decisiones individuales durante los primeros 1.000 días del niño/a, desde el comienzo del embarazo hasta el segundo año de vida. Esta política describe sus bases en términos de cuidador primario y cuidador secundario, no únicamente como madre y padre. En Danone entendemos que cada familia es única y que el cuidador primario no siempre es la madre biológica del niño/a al igual que el cuidador secundario no siempre es el padre biológico.

Acciones implementadas:

Acceso a la información (derechos y obligaciones relativos a la paternidad, derecho de la licencia, a trabajar en un ambiente seguro, aspectos legales, salario y beneficios, reglas y regulaciones a aplicar).

Período Prenatal: Adaptación de las condiciones de trabajo, Horario flexible, a partir del 3 trimestre de embarazo posibilidad de realizar 1 vez por semana home office, y asesoramiento en salud y nutrición prenatal.

Período de licencia: Licencia remunerada (30 días antes de las FPP y 60 días posteriores o 45 días antes de la FPP y 45 días posteriores) y posibilidad de elegir por licencia no remunerada.

Luego de la licencia legal Danone brinda la posibilidad de acceder a una licencia adicional remunerada de 7,15 semanas, llegando a un total de 20 semanas de licencia remunerada. En caso de tratarse del cuidador primario, tendrá la posibilidad de acceder a 20 semanas de licencia remunerada, desde la fecha de nacimiento o 14 semanas desde la fecha de adopción. Para el cuidador secundario Danone brinda la posibilidad de acceder a 10 días hábiles de licencia remunerada, desde la fecha de nacimiento del niño/a o desde la fecha de adopción. Sin perjuicio de que la ley de contrato de trabajo establece que la licencia por paternidad tiene una duración de 2 días corridos.

Luego de la licencia legal por maternidad (90 días), la ley de contrato de trabajo establece la posibilidad, a las madres gestadoras, de optar por una licencia especial, no remunerada, denominada estado de excedencia. En caso de optar por esta opción, luego de finalizar el período de excedencia, comenzará el periodo de las 7,15 semanas adicionales a la licencia legal. Por otro lado, en el caso de los cuidadores primarios (en caso de adopción) y secundarios, Danone les dará la posibilidad a que puedan optar por una licencia no remunerada de 8 semanas (para los cuidadores primarios adoptivos) y de 4 semanas (para los secundarios sean biológicos y/o adoptivos).

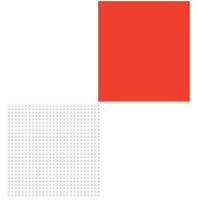
Período Post natal: Soft Landing, lactarios, soporte con Productos (hidratación para la madre + pdcto en caso de no poder amamantar), pesquisa neonatal ampliada, acompañamiento en el inicio de clases y regalo del libro 1.000 días.

Licencia remunerada.

Además, fomentamos la participación y el apoyo en foros y eventos que estén alineados con el balance de género y las oportunidades de desarrollo de las mujeres.

Compromisos asumidos:

- Lanzamiento de la nueva política parental en el 2018.
- Lograr el 100% de la implementación para todos los Danoners para el 2020 comprometiéndonos a apoyar a los padres en sus decisiones individuales durante los primeros 1.000 días del niño/a, desde el comienzo del embarazo hasta el segundo año de vida.
- Implementar un programa exclusivo de empoderamiento de las mujeres Danoners.



• **Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones.**

Al ser una empresa global con varias unidades de negocio, con realidades diferentes entre ellas en cuanto al balance de género, staff y negocio, es un gran desafío implementar iniciativas que contribuyan a lograr la transformación hacia una cultura cada vez más inclusiva y diversa.

• **Contribución de la iniciativa al ODS y su proyección en tiempo**

- Cantidad de padres y madres secundarios que se suman al programa.
- Cantidad de padres y madres primarias que se suman al programa.
- Mujeres/hombres que acceden al programa desglosado por puestos de liderazgo.



• **ALIANZAS**

Alianzas Estratégicas: La R.E.D de la Universidad Ditella.

 Meta de Prioridad Nacional. Informe Voluntario Nacional 2017.

