

**Plan de Igualdad:
bioksan Naturalmente Juntos S.L.**

1. Objetivos

- Alineado con el objetivo 5 (Igualdad de Género) y el objetivo 10 (Reducción de Desigualdades) de Desarrollo Sostenible planteado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Plan de Igualdad de bioksan Naturalmente Juntos permite lograr la igualdad entre todas las personas, así como velar por la participación plena y efectiva de una persona en nuestra organización más allá de su sexo, raza, orientación sexual, religión, o cualquier otra condición o característica.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las personas que laboran en bioksan Naturalmente Juntos.
- Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, vinculadas a bioksan independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición, tal como señala el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 10 de la ONU. 6
- Atraer y retener a personas de perfiles diversos que aportan puntos de vista innovadores y nuevas perspectivas a una organización.
- Diseñar procesos dentro de la organización que permitan mantener una posición competitiva de liderazgo, justamente por el valor que genera la diversidad.
- Fomentar en la organización un clima que ayude a generar eficacia en los diferentes procesos y niveles organizacionales a través de la inclusión de todas sus personas.

2. Alcance

Esta política aplica para todas las áreas, procesos y colaboradores de Bioksan Naturalmente Juntos S.L.

3. Definiciones

Equidad de género: Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres según sus necesidades respectivas. La equidad de género permite brindar a hombres y mujeres las mismas oportunidades, condiciones y trato sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos(as) que les garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos.

Diversidad: Hace referencia a todo aquello que marca una diferencia dentro de un grupo, bien sean características físicas, organizacionales, psicológicas, conductuales, de raza, credo, género y sexo entre otras.

Acoso Laboral: Se entiende como todo acto que implique una agresión física o psicológica por parte del empleador o de uno o más trabajadores(as), hacia otro(a) u otros(as) colaboradores(as), así como las molestias y burlas insistentes en su contra, cualquiera que sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamiento siempre que

de ello resulte descredito en su honra, atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra, se traduzca en una amenaza o de perjuicio de la situación laboral.

Acoso Sexual: Es la manifestación de una serie de conductas compulsivas de solicitud de favores sexuales dirigidas a una persona en contra de su consentimiento. Esta acción puede perjudicar a personas de ambos sexos. Puede realizarse como coerción para el logro de un objetivo o el intercambio de una solicitud o derecho.

4. Condiciones Generales

Los lineamientos aquí expuestos permitirán conocer los procesos que se implementarán en bioksan con la política de equidad y diversidad.

Componente del Plan de Igualdad de Género de bioksan:

- 4.1 Definición del compromiso de liderazgo
- 4.2 Evaluación de la igualdad de género en la compañía
- 4.3 Desarrollo de la estrategia
- 4.4 Mecanismos de Atención
- 4.5 Proceso de Supervisión, evaluación y revisión

4.1 Compromiso de la Organización

En bioksan desde nuestro enfoque de sostenibilidad estamos comprometidos con la responsabilidad de garantizar igualdad de oportunidades para todos(as) los miembros de nuestra organización, para tal fin declaramos nuestro compromiso de respetar y garantizar el cumplimiento a los derechos humanos, estableciendo decisiones de contratación y promoción interna basados en la capacidad, experiencia profesional, valores y liderazgo de cada persona, promoviendo beneficios (tangibles e intangibles) en procura de mejorar la calidad de vida de todos (as), determinando como ente rector nuestro código ético sin sesgos de discriminación de ningún tipo incluyendo género, raza, orientación sexual, condición de discapacidad o procedencia.

Metas Generales

- Tener un clima organizacional justo, sano y apto para el bienestar de todos(as) colaboradores
- Cero tolerancia a la discriminación, el acoso y abuso sexual.
- Hacer de bioksan una empresa líder en la industria nutracéutica en temas de liderazgo, apoyo de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.
- Atraer, promover y retener el mejor talento de perfiles diversos.
- Continuar apoyando y desarrollando proyectos de orientación social con enfoque de género.

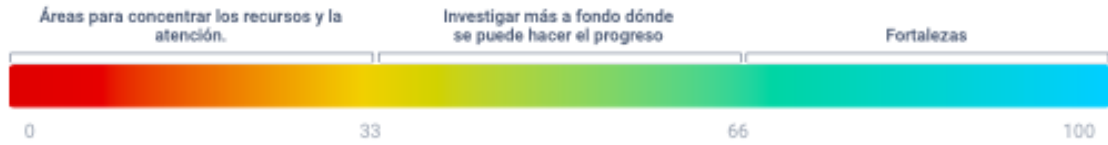
Principios de Igualdad para bioksan:

1. Establecer un liderazgo empresarial de alto nivel para la igualdad de género.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de manera justa en el trabajo: respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación.
3. Garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de la mujer.
5. Implementar prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing que empoderen a las mujeres.
6. Promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y promoción.
7. Medir e informar públicamente sobre los avances para lograr la igualdad de género.

4.2. Evaluación de Igualdad de Género en bioksan



puntuación por Pregunta Individual



Liderazgo y estrategia	Lugar de trabajo	Mercados	Comunidad
Q1. Compromiso de líderes de la organización (0%)	Q6. Licencia de maternidad (90%)	Q16. Desarrollo de productos y servicios con un enfoque de género (75%)	Q18. RSE, obras sociales, advocacy y alianzas para el apoyo de la igualdad de género (42%)
	Q7. Licencia de paternidad (84%)	Q13. Negocios de propiedad de mujeres (55%)	Q17. Relaciones con la comunidad con un enfoque de género (38%)
	Q10. Violencia, acoso y explotación sexual (71%)	Q15. Marketing responsable (43%)	
	Q9. Balance vida y trabajo (38%)	Q14. Desempeño de proveedores en igualdad de género (0%)	
	Q2. Política de no discriminación e igualdad de oportunidades (0%)		
	Q3. Reclutamiento (0%)		
	Q4. Desarrollo profesional y promociones (0%)		
	Q5. Igualdad en la compensación (0%)		
	Q8. Apoyo a los padres y cuidadores (0%)		
	Q11. Salud, seguridad e higiene (0%)		
	Q12. Acceso a servicios de salud de calidad (0%)		

Progreso por Etapas del Marco de Gestión

Su progreso por cada etapa de gestión se muestra a continuación, en comparación la puntuación máxima % posible dentro de cada etapa de gestión - Compromiso, Implementación, Medición, y Transparencia.

Compromiso	Implementación	Medición	Transparencia
25,0%	50,0%	12,5%	12,5%
4,7%	14,6%	4,9%	5,6%

Anexo: [Evaluación de Género herramienta empresarial de género wep](#)

Logros de bioksan en aspectos de Igualdad de Género

- La empresa cuenta con un programa de beneficios que apoya la licencia remunerada por maternidad y paternidad, que está ajustada a sus necesidades.
- Bioksan cuenta con productos que tienen un enfoque diferencial para mujeres, realizando estudios de mercado para ajustarse eficientemente a las necesidades de sus clientes.
- La empresa toma medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de suministro, y en la contratación de proveedores al implementar políticas para alentar a sus proveedores y vendedores que también mejoren su desempeño de igualdad de género.
- Bioksan mantendrá un enfoque de marketing responsable que tome en cuenta la representación de los estereotipos de género de manera respetuosa y empoderante.
- Incorpora el tema de género en las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, advocación y alianzas; a través de sus proyectos con Zinga e Injucam.

4.3 Estrategia de Igualdad: Plan de acciones de Igualdad

- Lograr un compromiso de liderazgo y apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en Bioksan mediante la aprobación y divulgación del plan de igualdad con todos los colaboradores.
- Garantizar clima laboral agradable; con políticas de cero tolerancia a violencia, acoso y explotación sexual en el trabajo; impulsando la transparencia para atender las denuncias y casos de violencia de género.
- Aplicar las políticas con enfoque en el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, cuantitativamente monitoreando los empleados que hacen uso de esta política y analizando los resultados para ofrecer opciones de horarios laborales.
- Crear una cultura de no discriminación e igualdad de oportunidades a lo largo de los diferentes niveles corporativos y procesos en la empresa; sea reclutamiento, compensación, promoción o procesos de desarrollo. Todo esto respaldado por mecanismos confidenciales y operacionales de reclamo y de resolución; ofreciendo programas de capacitación y apoyo para los empleados que lo necesiten.
- Garantizar un proceso de selección equitativo a través de la homogeneización de las políticas existentes, la actualización de perfiles de cargo según los criterios de equidad, la valoración de cargos vs la remuneración existente a la luz de la diversidad y las entrevistas sin sesgos.
- Garantizar que los líderes de bioksan sean gestores de la diversidad a través de la sensibilización en los procesos de selección equitativos, el respeto y homogenización de las políticas existentes y la generación de campañas de sensibilización para la inclusión y equidad de género.
- Lograr la permeabilidad y sostenibilidad de la diversidad y equidad de género en bioksan a través de la sensibilización con el comité de dirección.
- Garantizar la adecuada comunicación del Plan de igualdad de género a través de campañas de comunicación incentivando el respeto.

- Generar una comunicación incluyente a través del manejo de lenguaje neutro e incluyente con el desarrollo de campañas alusivas a la diversidad y equidad de género las cuales se puedan compartir de forma constante.
- Incorporar el valor de la diversidad en la filosofía y cultura organizacional a través de la declaración oficial en la filosofía organizacional.
- Garantizar que todas las personas se sientan respetadas en la organización a través de la sensibilización a los colaboradores sobre el código Ético haciendo énfasis en los puntos de acoso sexual y laboral especificando lo que es y no es, además generar acuerdos en la organización sobre lo que es y no es respeto.

4.4 bioksan Naturalmente Juntos establece mecanismos claros y públicos para la prevención, detección y atención del acoso laboral y/o sexual. Se compromete a construir ambientes y cultura organizacional libres de discriminación tipo de violencias, explícitas e implícitas. Cualquier colaborador puede dirigirse al Comité de Sostenibilidad ante casos de abuso para hacer valer sus derechos.

4.5. Seguimiento, Evaluación y Revisión

Bioksan integra los siguientes indicadores en su sistema de gestión sostenible a fin de monitorear y evaluar la implementación del Plan de Igualdad:

Indicador	¿Para qué se mide?
Número de colaboradores/as desagregados por género, raza, procedencia) (Especial atención a posiciones de liderazgo)	Aumento de la diversidad
Número de mujeres formadas en liderazgo	Disminución de barreras internas para ascensos de mujeres
Número de mujeres y hombres que aplican en vacantes	Aumento de aplicaciones por parte de mujeres y hombres a cargos no tradicionales
Remuneración desagregada por género	Disminución de la brecha salarial
Productividad medible de las mujeres vs productividad medible de los hombres	Deconstrucción de estereotipos sobre cargos considerados masculinos y femeninos
Encuesta clima laboral	Aumento del bienestar a partir la diversidad
Rotación y ausentismo desagregada por género y demás variables	Identificación de variables de rotación
Percepción de la marca	Aumentar la reputación de la marca como diversa/equitativa/moderna
Innovación y creatividad	Aumento de la innovación a partir de la diversidad