

## POLÍTICA DE **DDHH**: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

### 1. Contexto

En la Cámara de Comercio de Barranquilla reconocemos que como gremio tenemos un rol transcendental en promover la diversidad e inclusión social en todos los procesos que tenemos, con el fin de contribuir a tener una sociedad más justa y con mayores oportunidades para todas las personas.

Este propósito está alineado con el cumplimiento de la legislación nacional y 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.

Este lineamiento es transversal a todas las prácticas laborales que llevamos a cabo y está articulado estratégicamente con nuestros Estatutos valores y cultura organizacional. Es por ello que implementamos programas para el avance y la garantía de los derechos de todas las personas que hacen parte de esta entidad, con el fin de construir una sociedad justa, incluyente y con igualdad de oportunidades.

Por lo anterior, nos comprometemos a fomentar la diversidad, la inclusión y la equidad de las y los colaboradores para crear un ambiente laboral sano e inclusivo, que reconozca y celebre la diferencia de todas y todos, y que esta sirva como oportunidad tanto para el crecimiento personal y profesional, como el de nuestra Cámara de Comercio.

Con formato: Español (España)

#### 1.1 Lineamientos generales y conceptos

En la Cámara de Comercio entendemos:

La diversidad como el atributo diferenciador y único de nuestras/nuestros colaboradores así como de nuestros grupos de interés, que nos enriquecen cuando interactuamos.

La equidad, como la oportunidad que tienen todas las personas de ser igualmente valoradas y de tener derecho al mismo estatus y a las mismas condiciones para ejercer sus derechos. Y la inclusión social, como la integración a la vida comunitaria, laboral, política, social, entre otros, a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, diversidad cultural, edad, género y/o condición física.

### 2. Marco de actuación

#### 2.1 Alcance

Esta política tiene alcance a todas y todos nuestros colaboradores de la Cámara de Comercio de Barranquilla, a quienes, llamamos Gente Camarabaq. En caso de presentarse situaciones o denuncias alrededor de estos temas, será el Comité de

Convivencia Laboral, según corresponda, los encargados de hacer el debido seguimiento y proceso para dar solución a las mismas.

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

**2.1.1 Selección y contratación:** Al existir un compromiso explícito de no discriminación, nuestro proceso es transparente y brinda las mismas oportunidades a todas las personas candidatas 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.

**2.1.2 Desarrollo profesional, capacitación y promoción:** Garantizamos y reconocemos la importancia de que todas y 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 Cámara de Comercio.

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/a 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.

**2.1.3 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.

**2.1.4 Conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad:** Contribuir a la calidad de vida de nuestras y nuestros colaboradores y sus familias es prioridad en nuestra organización. Estamos convencidos de la importancia que tiene promover un balance entre la vida familiar/ personal y la vida laboral, por esta razón buscamos generar espacios de capacitación, integración, recreación, donde confluyan las personas por igual.

**2.1.5 Acoso sexual y laboral:** Rechazamos cualquier acto de acoso laboral y/o sexual y para garantizar que no se presenten este tipo de situaciones, contamos con medidas y mecanismos de sensibilización, formación y denuncia que están siempre a disposición

de las y los colaboradores por igual. Nos comprometemos a difundir y publicar los procedimientos para presentar una denuncia en caso de identificarse.

**2.1.6 Ambiente laboral y salud:** Garantizamos acciones que hagan de la Cámara de comercio de Barranquilla el mejor lugar para trabajar, donde se viva un excelente ambiente laboral. Fomentamos un trato incluyente, equitativo, respetuoso y amable con todas las personas. Nos esmeramos por brindar una oferta de beneficios amplia y completa, que permita mejorar la calidad de vida de las y 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.

Como complemento de lo anterior, estamos comprometidos con el cuidado de todas las personas colaboradoras 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. Brindamos garantías y acompañamiento para que nuestras colaboradoras en estado de embarazo realicen su labor de manera segura. Ofrecemos espacios además de seguros, accesibles para [personas](#) con discapacidad [y de la tercera edad](#).

Promovemos un ambiente laboral libre de discriminación, en donde respaldamos la diversidad e inclusión entre nuestros colaboradores garantizando el respeto y la seguridad tanto de nuestro personal como de nuestros afiliados dentro de nuestras instalaciones.

**2.1.7 Comunicación inclusiva:** Velamos para que nuestro lenguaje en cualquier tipo de comunicación sea siempre inclusivo. 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 y cuidamos que los mensajes sean siempre respetuosos y que no promuevan estereotipos, ni discriminación.

### **3. Mecanismos de atención y resolución:**

Nuestros mecanismos para atender o resolver cualquier incumplimiento a esta política son:

- [Comité de convivencia laboral](#)
- Línea de atención
- Recepción de quejas y reclamos

En la Cámara de Comercio 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. Medición y seguimiento**

Con el propósito de mantener procesos de mejora continua asociados a temas de diversidad, equidad de género e inclusión, establecemos medidas de seguimiento, monitoreo y evaluación en las reuniones del Comité de Convivencia trimestral que nos permitan asegurar la buena implementación de prácticas y procesos al interior de la compañía y en relación con nuestros grupos de interés. Además, creamos un plan de comunicación integral trimestral que asegure el conocimiento, entendimiento e integración en todos los procesos en los que trabajamos, alineados a temas de diversidad, equidad de género e inclusión.

El órgano responsable de activar y asegurar todas estas prácticas y procesos será el Comité de Diversidad e Inclusión, y reportará de manera trimestral y anual sobre los avances en la materia.