

POLÍTICA DE TRABAJO INCLUSIVO, NO DISCRIMINACIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

CÁMARA DE COMERCIO DE BARRANQUILLA

1. OBJETIVO:

Apoyar, promover y garantizar un entorno laboral positivo que impacte la calidad de vida de los colaboradores y la puesta en marcha de iniciativas, planes y programas que permitan el acceso al empleo de manera justa y sin limitaciones, ligados a variables como género, edad, raza, personas en condición de discapacidad, entre otras.

Desde el área de Gestión Humana queremos fomentar el respeto por las diferencias y/o la diversidad, por lo que desarrollamos una política para la eliminación de discriminación o segregación laboral, que busca además impulsar el acceso al sector laboral y ambientes de trabajo idóneos para nuestra GenteCámarabaq.

2. ALCANCE:

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores de la CCB y candidatos a nuestros procesos de selección. En ese sentido, se pretende que el objetivo de esta política trascienda y en la medida de lo posible, sea apropiada también en el ámbito personal de los colaboradores, para contribuir al cierre de brechas y eliminación de todas las formas de discriminación.

3. DEFINICIONES:

- **Trabajo inclusivo:** permite que todas las personas sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente.
- **Condición de discapacidad:** son personas que, en relación con sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad.
- **Género:** Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que la sociedad atribuye como apropiados para hombres o mujeres.
- **Raza:** Término que se usa para describir a un grupo de personas que comparten características físicas, como el color de la piel, rasgos faciales, entre otros.
- **Discriminación:** Tratar de manera diferente o menos favorable a una persona por alguna razón.
- **Equidad de género:** Es el concepto que se utiliza para describir las acciones que permiten brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos y permitan el acceso justo a los derechos que tienen como ciudadanos.
- **Inclusión:** Es el acceso equitativo a distintos derechos y beneficios sociales sin distinciones de sexo, raza, orientación sexual, región u otro aspecto de las personas.

4. DESARROLLO:

HACÍA UN CAMBIO CULTURAL:

Para la Cámara de Comercio de Barranquilla es fundamental la inclusión de todas las personas que puedan acceder a empleo en nuestra entidad, basándonos esencialmente en los perfiles de cargo establecidos, que detallan formación, competencias y otros requisitos básicos que permitan el cumplimiento de los objetivos en el cargo; pero sin discriminar o excluir por razones de raza, género, condición de discapacidad, edad u otra variable que nunca será tomada en cuenta.

Este enfoque tiene por objetivo garantizar la equidad e igualdad de oportunidades para colaboradores a través del desarrollo de una cultura organizacional, que promueva valores como la integridad, servicio, co-creación, Vanguardia, dinamismo y sostenibilidad. Lo anterior, asegurando que las obligaciones, derechos y oportunidades sean proporcionales para todos los colaboradores.

Con ocasión de lo anterior, a la diversidad de cargos que existen al interior de la organización, pueden aplicar hombres y mujeres en el mismo nivel de igualdad y la escala salarial que rige en la entidad, tiene como determinadores el cargo, área y niveles de experiencia, especificidad y experticia con independencia del género u otra variable no objetiva.

Las vacantes que se generen al interior de la CCB se llenarán mediante la realización de convocatorias internas, externas y mixtas, las cuales tendrán como común denominador, el acceso libre y en condiciones de igualdad y la promoción y fortalecimiento de las posibilidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional.

CAPACITACIÓN:

Este enfoque tiene por objetivo, sensibilizar y formar a todos los colaboradores de la entidad, para generar un cambio de actitud y conocimiento, teniendo en cuenta las dinámicas que el contexto actual presenta frente a la inclusión, equidad de género y la diversidad. Es así, como la CCB ofrecerá capacitaciones para la participación de los colaboradores, implementando estrategias para fortalecer la sensibilización al interior de la CCB sobre temáticas relevantes.

ADAPTACIÓN DE PROCESOS DE GESTIÓN:

Este enfoque tiene por objetivo disminuir brechas de manera progresiva, así como promover la inclusión de la población de especial protección, propiciando un entorno laboral justo, equitativo y sin discriminación; incorporando la igualdad de oportunidades en los procesos de gestión, misionales y de apoyo, de manera transversal, en toda la oferta institucional de la Entidad.

Así mismo, contribuir a la garantía de derechos, la dignidad, el desarrollo y la calidad de vida de todos los colaboradores; fortaleciendo el respeto y la confianza en las relaciones laborales y personales, a través de la creación de medidas de prevención de situaciones que vulneren derechos o lo descrito en esta política.

Una alternativa para llevar a cabo esta adaptación es que el talento joven que se encuentre vinculado a la CCB ya sea como practicante o pasante, tenga acceso a las vacantes que se presenten en la entidad y de esta manera constituirse en la oportunidad de ser su primer empleo.

La CCB siempre invertirá en educación y formación de competencias, con el fin de ofrecer más y mejores oportunidades.

DIVULGACIÓN:

En este sentido, se debe garantizar que los colaboradores conozcan y compartan los compromisos de la CCB con este enfoque de equidad de género, la igualdad de oportunidades, y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de estrategias de comunicación efectivas, divulgando y apropiándose de esta política y así mismo implementando medidas que permitan una comunicación inclusiva con enfoque de género en los documentos y canales institucionales.

Desde el área de Gestión Humana de la CCB, se desarrollarán campañas de difusión y actividades de sensibilización en las que se promueva la equidad de género, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el lenguaje inclusivo, el reconocimiento y la diversidad; con el fin de que la presente política trascienda y se adopte tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal de los colaboradores.

Aunado a lo anterior, estarán habilitados distintos canales que permitan a nuestros colaboradores denunciar conductas que puedan constituir acoso laboral, conflictos de intereses, tales como la Línea Ética, correo institucional para la recepción de sugerencias que promuevan el mejoramiento del clima laboral, además de otras herramientas que promuevan la constante interacción y construcción de un ambiente sano, seguro y equitativo para todos.

ELABORO	REVISO	APROBO
Nombre: Karen Yurani Acuna Vega Cargo: PROFESIONAL DE GESTION DE CALIDAD Y RIESGOS Fecha: 16/Ago/2024	Nombre: Yulieth Paola Lopez Moreno Cargo: PROFESIONAL I ADMINISTRATIVA Fecha: 20/Ago/2024 Nombre: Katherine Almanza Moreno Cargo: GERENTE DE LINEA DE GESTIÓN HUMANA Fecha: 22/Ago/2024	Nombre: Lina Bustamante Janna Cargo: VICEPRESIDENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Fecha: 23/Ago/2024

