

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO



**CÁMARA REGIONAL DE LA
CONSTRUCCIÓN CAMACOL
BOGÓTA Y CUNDINAMARCA**

1. Objetivo

Contribuir al cierre de brechas de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón al género, persisten en diferentes ámbitos de la sociedad.

2. Alcance

Esta Política aplica a todas las partes interesadas (Altos Directivos, colaboradores, clientes, proveedores y/o contratistas de la Compañía, entre otros, estos deberán manifestar su conocimiento y aceptación respecto de su obligación de cumplir con la presente Política.

Estamos convencidos que todos los días construimos una sociedad más positiva en la medida en que nos educamos, rompemos paradigmas, trabajamos y nos esforzamos por ser más empáticos, innovadores e incluyentes.

En línea con este propósito y nuestra misión de articular y promover un desarrollo cada vez más competitivo que aporte al progreso y bienestar de nuestro país, queremos destacar la importancia que tienen las mujeres.

Hace parte de nuestra filosofía honrar, alentar e impulsar sus capacidades, habilidades y competencias, contribuyendo de esta manera a modificar las condiciones evitables de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón al género, persisten aún en los ámbitos social, económico, cultural y político de la sociedad.

De acuerdo con lo anterior, en CAMACOL B&C estamos orgullosos de decir que defendemos los derechos de las mujeres y estamos comprometidos a promover la adecuada y efectiva participación de ellas al interior de la organización, reflejándolo a través de las siguientes acciones:

1. Promover la equidad de género desde la Gerencia.
2. Promover el trato equitativo al interior de la organización para todos nuestros colaboradores hombres y mujeres, sin prejuicios asociados al género o de cualquier otra índole.
3. Promover acciones que aseguren el acceso a las mismas oportunidades sin discriminación de género en todos los ámbitos organizacionales (selección, formación, desarrollo, etc.).
4. Desarrollar comunicados corporativos internos que impulsen la equidad de género al interior de la organización.

Todos tenemos la responsabilidad de dar un trato equivalente a todas las personas, sin contemplar distinción por la raza, color, sexo, identidad de género, edad, idioma, religión, opinión política, origen, posición económica, nacimiento, estado civil o número de hijos y así lograr superar las brechas que alimentan las desigualdades sociales.

3. Historial de cambios

Versión	Descripción	Fecha emisión
0	Creación del documento	30/11/2021