POLÍTICA DE EQUIDAD Y GÉNERO
(Ley 1496 de 2011)

CONSORCIO PUENTE GACHETA, comprometida con el respeto, la igualdad y la no discriminación, adopta la presente **Política de Equidad y Género**, en cumplimiento de lo establecido en la **Ley 1496 de 2011**, la cual tiene como propósito garantizar la igualdad salarial y laboral entre mujeres y hombres, así como promover acciones que eliminen cualquier tipo de brecha o desigualdad basada en el género.

Objetivo

Establecer lineamientos institucionales que garanticen la equidad de género en todos los procesos organizacionales, promoviendo la igualdad de oportunidades, trato justo, remuneración equitativa y un ambiente laboral libre de discriminación y violencia basada en género.

Esta política aplica a **todo el personal** vinculado a **CONSORCIO PUENTE GACHETA**, sin distinción de tipo de contrato, nivel jerárquico o modalidad de trabajo. También aplica a contratistas, aprendices, proveedores y visitantes.

Esta política se fundamenta principalmente en:

- **Ley 1496 de 2011**: Garantiza la igualdad salarial y laboral entre mujeres y hombres.
- **Constitución Política de Colombia**, artículos 13 y 43: Igualdad de derechos y oportunidades.
- **Ley 1257 de 2008**: Prevención y sanción de la violencia contra las mujeres.
- **Decreto 1072 de 2015** (SG-SST). Normatividad laboral vigente aplicable en Colombia.

Con Principios de:

- **Igualdad de oportunidades:** Toda decisión laboral se basará en méritos, competencias y desempeño.
- **Remuneración equitativa:** A igual trabajo y responsabilidad, corresponde igual remuneración, conforme a la Ley 1496 de 2011.
- **No discriminación:** Queda prohibido todo acto o conducta discriminatoria por razón de género, identidad o expresión de género.
- **Respeto y dignidad:** Todas las personas serán tratadas de manera justa y respetuosa.

- **Transparencia:** Los procesos de contratación, promoción, compensación y evaluación serán claros y verificables.

- **Ambiente libre de violencia:** Se rechaza toda forma de acoso laboral, sexual o violencia basada en género.

En Lineamientos de: Contratación y selección:

- Procesos libres de sesgos de género.
- Evaluación basada exclusivamente en criterios técnicos y de idoneidad.

Remuneración y compensación:

- Revisión periódica de escalas salariales para evitar brechas salariales por género.
- Igualdad salarial para funciones equivalentes, conforme a la Ley 1496 de 2011.

Desarrollo profesional y ascensos:

- Garantizar el acceso equitativo a oportunidades de capacitación, promoción y formación.
- Evitar prácticas que limiten el crecimiento profesional por condiciones asociadas al género.

Prevención de violencia y acoso:

- Implementar medidas del Comité de Convivencia Laboral.
- Activar rutas de atención en casos de acoso laboral o violencia basada en género.
-

Equilibrio trabajo–familia:

- Promover medidas que favorezcan la conciliación de responsabilidades familiares y laborales.
- Respetar los derechos de maternidad, paternidad y cuidado.

Sensibilización y formación:

- Programas de capacitación en igualdad de género, diversidad y prevención de violencias.

Responsabilidades

Gerencia

- Garantizar la aplicación y actualización de esta política.
- Liderar prácticas organizacionales que reduzcan brechas de género.

Área de Talento Humano

- Verificar cumplimiento de la igualdad salarial.
- Promover acciones de sensibilización y prevención.
- Realizar análisis periódicos de brechas de género.

Colaboradores

- Cumplir esta política.
- Mantener un comportamiento respetuoso.
- Reportar cualquier situación de discriminación o violencia.

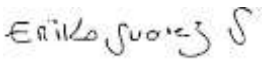
Seguimiento y Evaluación
La empresa realizará revisiones semestrales de:

- Brechas salariales.
- Oportunidades de capacitación y ascensos.
- Casos reportados y acciones correctivas.
- Indicadores de participación equitativa.

Los resultados serán documentados y servirán para establecer planes de mejora continua.

Aprobación y Vigencia

La presente política entra en vigor a partir de la fecha de su aprobación y permanecerá vigente hasta que sea modificada por la Gerencia.



Erika Johana Suarez
Representante legal
Consorcio Puente Gacheta

CONTROL DE CAMBIOS				
Versión	**Descripción del cambio**	**Fecha**	**Elaboro**	**Aprobó**
1	Creación del documento	12-02-2026	Profesional SST Mymy Johana Alfonso Parra	Representante legal Erika Johana Suarez