

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-01
		Versión: 1.0
		Página: 1

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.

EL RETEN HOLDING S.A.S. rechaza de manera categórica toda forma de acoso sexual en el entorno laboral. En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, “por medio de la cual se establecen medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral”, la Empresa adopta la presente Política de Prevención de Acoso Sexual, con el fin de garantizar espacios de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia.

I. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA

Objetivo

Establecer los lineamientos institucionales para **prevenir, atender y sancionar** el acoso sexual en el entorno laboral, promoviendo una cultura de respeto, igualdad y dignidad humana entre todos los miembros de la organización, conforme a la normativa vigente.

Alcance

La presente política aplica a todas las personas vinculadas a EL RETEN HOLDING S.A.S., incluyendo trabajadores, contratistas, subcontratistas, pasantes, practicantes, aprendices y cualquier persona que, por razón de sus funciones o relaciones laborales, interactúe dentro del contexto de trabajo.

Se presume que la conducta de acoso sexual ocurrió en el contexto laboral, cuando se realice en los siguientes escenarios:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-01
		Versión: 1.0
		Página: 2

Marco jurídico

La presente política se fundamenta en las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que orientan la prevención, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral, así como en los instrumentos internacionales que promueven el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la protección integral de las personas trabajadoras.

En particular, se soporta en:

- Constitución Política de Colombia, artículos 1, 13, 25, 43 y 53, que consagran el respeto por la dignidad humana, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y la obligación del Estado y los empleadores de garantizar ambientes laborales libres de violencia y discriminación.
- Código Sustantivo del Trabajo, artículos 55, 56, 57, 58 y 60, que establecen las obligaciones y prohibiciones de empleadores y trabajadores, y sirven de marco para la adopción de políticas orientadas a la convivencia, el respeto y la protección de los derechos fundamentales dentro del trabajo.
- Ley 1257 de 2008, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”, que establece medidas integrales para prevenir, atender y erradicar la violencia de género en los ámbitos público y privado.
- Ley 2365 de 2024, “por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia”, norma que impone a los empleadores la obligación de adoptar políticas específicas, crear mecanismos de denuncia confidenciales y garantizar medidas de protección efectivas para las víctimas.
- Ley 1010 de 2006, que establece mecanismos de prevención, corrección y sanción del acoso laboral y otras formas de hostigamiento, y que complementa la protección frente a conductas de naturaleza sexual cuando se configuren dentro de la relación de trabajo.
- Ley 2466 de 2025, que modifica la Ley 1010 de 2006 y fortalece las medidas de protección y atención integral frente a las violencias y el acoso en el trabajo, incluyendo las de carácter sexual.
- Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, que desarrolla el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) e impone al empleador la obligación de adoptar programas y políticas para la prevención de riesgos psicosociales y violencias en el entorno laboral.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado por Colombia mediante la Ley 2308 de 2023, que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.
- Reglamento Interno de Trabajo de EL RETEN HOLDING S.A.S., que contiene las obligaciones, prohibiciones, procedimientos disciplinarios y disposiciones internas encaminadas a preservar la convivencia, el respeto y la integridad de todos los miembros de la organización.

Principios Rectores

La presente política al igual que la ley 2365 de 2024, está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima, igualdad,

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-01
		Versión: 1.0
		Página: 3

justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

Enfoques

La presente política al igual que la ley 2365 de 2024, está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020.

II. SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

Definiciones

Acoso sexual en el entorno laboral: De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso sexual todo acto, comportamiento o manifestación de carácter o connotación sexual, realizado una o varias veces, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad, libertad o integridad sexual de otra persona, en el marco de una relación laboral.

Comprende acciones físicas, verbales, no verbales o virtuales que, por su naturaleza, contexto o reiteración, generen intimidación, humillación o un ambiente hostil. Se considera igualmente acoso sexual el hostigamiento basado en género, orientación o identidad sexual.

Victima: Se considera como víctima de acoso sexual en el entorno laboral, aquella persona que interponga una queja por considerar que ha sufrido algún acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa dentro del entorno laboral.

Persona Investigada: Se considera como persona investigada aquella persona contra la cual, se haya interpuesto una queja por presuntos actos que pudieran catalogarse dentro de la definición de acoso sexual.

Acoso sexual físico: Entiéndase por todo tipo de Manoseos o tocamientos acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física (violación), miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.

Acoso sexual verbal: Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas por fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.

Acoso por razón del género: Se considera acoso por razón del género cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-01
		Versión: 1.0
		Página: 4

Acoso no verbal: Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Acoso sexual virtual: Cualquier acción o conducta realizada a través de medios digitales con connotación sexual, también incluye hostigamiento virtual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual.

Obligaciones del empleador

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2365 de 2024, EL RETEN HOLDING S.A.S. asume las siguientes responsabilidades:

1. Implementar una política interna de prevención del acoso sexual e incorporarla en el reglamento interno y contratos laborales.
2. Garantizar la protección y atención de las víctimas mediante estrategias preventivas.
3. Informar a las víctimas de sus derechos y de la posibilidad de acudir a la Fiscalía General de la Nación.
4. Proveer garantías de protección inmediata para evitar daños irreparables.
5. Remitir denuncias a las autoridades competentes, con autorización de la víctima.
6. Abstenerse de censurar las quejas y garantizar los derechos de las víctimas.
7. Publicar semestralmente el número de quejas y sanciones por acoso sexual, y reportar esta información al Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE) semestralmente.
8. Implementar campañas de sensibilización para transformar el ambiente laboral en un espacio libre de violencia.

Cuando el presunto acosador sea un superior jerárquico, la queja deberá ser presentada ante la inspección de trabajo, quien dará seguimiento y, de ser necesario, remitirá el caso a la autoridad competente.

Derechos de las Víctimas.

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-01
		Versión: 1.0
		Página: 5

Derechos de las Personas Investigadas. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Estabilidad laboral

Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la ley 2365 de 2024, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

III. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

Además de las dispuestas por el artículo 9 de la ley 1010 de 2006, se establece como medida correctiva:

1. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Garantías de protección

Toda persona que sea víctima o tenga conocimiento de un acto de acoso sexual tiene el derecho a ser protegida contra represalias al presentar una queja. Para garantizar esta protección, se establecen las siguientes medidas:

- Recibir un trato libre de estereotipos relacionados con género, orientación sexual o identidad de género.
- Acceder a apoyo emocional y psicológico a través de las Administradoras de Riesgos Laborales.
- Solicitar el traslado a otra área de trabajo.

 Gestión Humana	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-01
		Versión: 1.0
		Página: 6

- Obtener permiso para teletrabajar si existen riesgos para su seguridad.
- Evitar cualquier interacción laboral con la persona investigada.
- Terminar su contrato laboral o vínculo contractual sin penalización por preaviso, si así lo solicita de manera expresa.
- Garantizar la confidencialidad de la víctima y su derecho a no ser confrontada.

La prevención del acoso sexual es una responsabilidad compartida y su participación es clave para construir una cultura basada en la equidad y el respeto; por tal motivo, se les insta a familiarizarse con estas directrices, participar en las capacitaciones correspondientes, y colaborar para garantizar que nuestra empresa continúe siendo un espacio inclusivo, respetuoso y seguro para todos.

IV. PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN

Cualquier persona que haya sido víctima o tenga conocimiento de conductas de acoso sexual podrá presentar queja, de acuerdo con el siguiente protocolo:

ETAPA	PASOS
Presentación de la queja	1. El trabajador que considere que es víctima de acoso sexual, deberá presentar formalmente la queja ante el área de talento humano, recursos humanos o el cargo o dependencia que haga de sus veces, en EL RETEN HOLDING S.A.S., a través del correo electrónico: talentohumano@retendelcasco.com o presencialmente, ante el Director de Gestión Humana y SST. Para efectos de orientar el proceso, se dispone como adjunto a esta política el <i>FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS POR ACOSO SEXUAL</i>.
Recepción de la queja	2. En el caso que la queja sea recepcionada de manera verbal, el funcionario a cargo deberá levantar un acta inicial en la que se describan los hechos denunciados, la(s) persona(s) involucradas, y las pruebas presentadas, si las hubiera. La víctima podrá adjuntar documentos o aportar testigos en esta etapa. En este momento, el funcionario informará a la víctima, la facultad que tiene de acudir ante la Fiscalía General de la Nación. De ser solicitado por la víctima, se remitirá la queja junto con las pruebas aportadas, de manera inmediata a la autoridad competente. De acuerdo a la gravedad de los hechos planteados en la queja, la Gerencia podrá tomar como medidas provisionales, la aplicación de alguna de las garantías de protección consagradas en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, en aras de salvaguardar a la presunta víctima o terceros que conozcan de los hechos. Parágrafo primero: La identidad de la víctima y del presunto agresor se mantendrá bajo estricta reserva desde el momento de la recepción de la queja. Solo el personal autorizado estará involucrado en el proceso.



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.

26/11/2025

GTH-PO-01

Versión: 1.0

Página: 7

Investigación

3. Revisada la queja, si en la misma, la víctima individualiza a testigos, se citarán por separado a cada uno de ellos y se procederá a colocarles en conocimiento la queja interpuesta para que procedan a expresar los hechos que les consten, respecto de lo expuesto en la queja de la víctima.

La declaración rendida por cada uno de los testigos será por escrito y la misma, formará parte del acervo probatorio de la queja de la víctima.

Se citará a la persona investigada, a la cual, se le dará a conocer los hechos de la queja y las pruebas aportadas por la víctima para que, ejerza su derecho a la defensa y exponga los argumentos y pruebas que a bien tenga.

Parágrafo primero: A la(s) persona(s) investigadas por presunto acoso sexual, se les garantizará durante todo el proceso su derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad, a la información, entre otros.

Parágrafo segundo: Una vez presentada la queja, el funcionario dispone de 30 días hábiles para hacer la investigación, en caso de requerir más tiempo por ser un caso complejo, se deberá dejar constancia en Acta de la necesidad del tiempo y la justificación. Se dispondrá máximo

Decisión

4. Finalizada la investigación, el funcionario a cargo emitirá un informe detallado con sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones, que será presentado a la Gerencia de la empresa y/o quien haga sus veces, para que, de requerirse, aplique alguna de las garantías de protección a la víctima y/o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024.

En el entendido de ser aplicada las garantías de protección consagradas en los numerales 3, 4, 5 y 6 del artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, adicionalmente, deberá aplicarla en un término no superior a cinco (05) días hábiles.

Por otra parte, la Gerencia con base en el informe rendido, dará lugar al proceso disciplinario laboral e impondrá las respectivas sanciones a la(s) persona(s) investigadas, que para el efecto consagre el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley 2365 de 2024, garantizándoles el debido proceso previo a la imposición de la respectiva sanción.

Igualmente, la empresa se encuentra en la potestad, por la gravedad de los hallazgos y conclusiones reflejados en el informe, de optar directamente por la terminación del contrato de trabajo por justa causa y/o remitir copia a las autoridades competentes de la queja junto con el acervo probatorio.

 Gestión Humana	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-01
		Versión: 1.0
		Página: 8

Publicación y reporte al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE)	5. La empresa publicará semestralmente en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas. La publicación antes mencionada se hará ser de forma anónima, guardando la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes. Igualmente, la empresa deberá remitir las quejas y sanciones impuestas dentro de los diez (10) últimos días del respectivo semestre, al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE).
Seguimiento y Protección a la Víctima	6. Se realizará un seguimiento periódico durante al menos 6 meses después de la decisión final para asegurar que no haya represalias contra la víctima ni afectaciones a su entorno laboral.

V. SANCIONES

Las personas que incurran en conductas de acoso sexual en el entorno laboral, estarán sujetas a sanciones disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo y a las disposiciones legales vigentes, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

VI. VIGENCIA

Esta política entra en vigencia a partir de su publicación interna y deberá ser divulgada a todo el personal de EL RETEN HOLDING S.A.S. La política será anexada al Reglamento Interno de Trabajo y a los contratos cuando proceda.

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	APROBÓ		DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
		NOMBRE	CARGO	
1.0	26/11/2025	FABIAN ALEJANDRO BUITRAGO	Director de Gestión de Talento Humano	SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DE EL RETEN HOLDING S.A.S.

SARA ANGELICA ATALA POSADA

C.C. 1.090.455.160

Representante Legal

EL RETEN HOLDING S.A.S.