

|  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO                                                                                  |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                                                                   | <b>POLÍTICA DE IGUALDAD DE GENERO: DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE EL RETEN HOLDING S.A.S.</b> | 26/11/2025   |
|                                                                                   |                                                                                                             | GTH-PO-04    |
|                                                                                   |                                                                                                             | Versión: 1.0 |
|                                                                                   |                                                                                                             | Página: 1    |

## POLÍTICA DE IGUALDAD DE GENERO: DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE EL RETEN HOLDING S.A.S.

### Introducción

EL RETEN HOLDING S.A.S. se compromete a promover la igualdad de género, la diversidad y la no discriminación en todas sus actuaciones y decisiones organizacionales. La presente política busca garantizar condiciones de empleo equitativas, prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación o violencia por motivo de género y asegurar mecanismos efectivos de promoción, reparación y rendición de cuentas.

### I. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA

#### Objetivo

La presente política tiene como propósito establecer los principios y lineamientos de EL RETEN HOLDING S.A.S., para fomentar un entorno laboral inclusivo y equitativo, libre de discriminación y violencia de cualquier tipo, con un enfoque particular en la equidad de género. A través de esta política, se busca establecer los lineamientos institucionales que permitan prevenir, identificar y corregir prácticas discriminatorias de género, asegurar igualdad de oportunidades en acceso, permanencia, promoción y remuneración, y promover un ambiente inclusivo y respetuoso para todas las personas vinculadas

#### Alcance

Aplica a todas las personas vinculadas a EL RETEN HOLDING S.A.S., tales como: empleados, contratistas, pasantes, aprendices, consultores y visitantes; en todas las sedes, modalidades de trabajo (presencial, remoto, teletrabajo) y en cualquier actividad relacionada con la empresa.

#### Marco Jurídico

- Constitución Política de Colombia — artículos 13 y 43 (igualdad, no discriminación y protección a la mujer).
- Ley 1257 de 2008 — protección integral contra la violencia y discriminación contra las mujeres; prevención y sanción de violencias de género en los ámbitos público y privado.
- Ley 2365 de 2024 — medidas específicas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Normativa laboral y sobre acoso laboral (Ley 1010 de 2006 y Ley 2466 de 2025) aplicable cuando las conductas revistan carácter laboral u hostigamiento.
- Convenio OIT núm. 111 (no discriminación en empleo y ocupación).
- Convenio OIT núm. 190 (violencia y acoso en el mundo del trabajo).

|  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO                                                                                  |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                                                                   | <b>POLÍTICA DE IGUALDAD DE GENERO: DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE EL RETEN HOLDING S.A.S.</b> | 26/11/2025   |
|                                                                                   |                                                                                                             | GTH-PO-04    |
|                                                                                   |                                                                                                             | Versión: 1.0 |
|                                                                                   |                                                                                                             | Página: 2    |

- Reglamento Interno de Trabajo de EL RETEN HOLDING S.A.S., que consagra las obligaciones, prohibiciones, procedimientos disciplinarios y principios de convivencia que rigen para todos los trabajadores vinculados a la organización.

## Principios Rectores

Para el desarrollo de esta política, se establecen los siguientes principios rectores:

- **Igualdad de oportunidades:** Todos los, las, les trabajadores tienen igualdad de oportunidades de crecimiento, promoción y acceso, sin importar género, raza, orientación sexual, edad o religión.
- **Respeto a la diversidad:** Se reconoce, respeta y valora la individualidad de cada persona, asegurando un entorno inclusivo que fomente el desarrollo personal y profesional.
- **Equidad de género:** Se promoverá la igualdad en el trato y en la remuneración de hombres y mujeres, y se reducirá cualquier forma de segregación laboral, conforme la Ley 1257 de 2008 y su Decreto Reglamentario 4463 de 2011.
- **Tolerancia Cero ante la violencia de género:** Se implementarán todas las acciones preventivas y de respuesta para eliminar cualquier forma de violencia o discriminación en el ámbito laboral.

## II. SOBRE LA IGUALDAD DE GENERO, LA DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

### Definiciones

**Igualdad de género:** Principio según el cual mujeres y hombres deben gozar de los mismos derechos, oportunidades y condiciones de trato en el ámbito laboral, sin distinción basada en el sexo, la identidad o la expresión de género. Implica garantizar la equidad en los procesos de selección, remuneración, promoción, capacitación y en todas las etapas de la relación laboral, eliminando cualquier forma de sesgo o desigualdad estructural.

**Diversidad:** Reconocimiento y valoración de las diferencias existentes entre las personas que integran la organización, tales como el género, edad, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, condición socioeconómica, religión, discapacidad, ideología, nacionalidad o cualquier otro rasgo personal o social. La diversidad constituye un valor organizacional que enriquece la cultura empresarial y potencia la innovación, la empatía y el trabajo colaborativo.

**Inclusión:** Conjunto de acciones, políticas y prácticas orientadas a garantizar la participación activa, equitativa y respetuosa de todas las personas en el entorno laboral, sin barreras físicas, culturales o actitudinales. La inclusión implica generar ambientes de trabajo seguros, libres de prejuicios y adaptados a las necesidades de cada individuo, promoviendo el sentido de pertenencia y la igualdad de oportunidades reales.

|  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO                                                                           |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                                                                   | POLÍTICA DE IGUALDAD DE GENERO: DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE EL RETEN HOLDING S.A.S. | 26/11/2025   |
|                                                                                   |                                                                                                      | GTH-PO-04    |
|                                                                                   |                                                                                                      | Versión: 1.0 |
|                                                                                   |                                                                                                      | Página: 3    |

**No discriminación:** Principio rector que prohíbe toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos personales o sociales que tenga por objeto o resultado menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales en igualdad de condiciones. Comprende tanto las acciones directas (trato desigual evidente) como las indirectas (medidas aparentemente neutrales que generen desventajas injustificadas).

### Deberes del empleador

EL RETEN HOLDING S.A.S. asumirá las siguientes obligaciones concretas:

#### a) Política y gobernanza

- Formalizar e incorporar esta política al Reglamento Interno de Trabajo y a las prácticas de gestión de talento.

#### b) Selección, contratación y promoción

- Implementar procesos de selección basados en criterios objetivos (perfil, competencias) y medidas que reduzcan sesgos.
- Garantizar igualdad de oportunidades en promociones y desarrollo de carrera; documentar criterios y decisiones.

#### c) Remuneración y condiciones laborales

- Realizar auditorías salariales periódicas para detectar y corregir brechas de género; documentar y publicar (internamente) resultados y acciones correctivas.
- Aplicar condiciones de trabajo que faciliten la corresponsabilidad (flexibilidad horaria, licencias parentales / permisos conforme a la ley, políticas de retorno).

#### d) Prevención y atención de violencias de género y acoso

- Adoptar medidas preventivas frente al acoso sexual y la violencia de género (capacitaciones, protocolos, canales de denuncia confidenciales), en línea con la Ley 1257/2008 y Ley 2365/2024.
- Implementar procedimientos de investigación imparciales y sanciones proporcionales en caso de conductas probadas.

#### e) Formación y sensibilización

- Programas periódicos obligatorios sobre igualdad de género, estereotipos, sesgos inconscientes, diversidad y prevención de violencia; registro de asistentes y evaluación de efectividad.

#### f) Medidas de apoyo y protección

- Garantizar acceso a acompañamiento psicosocial, ajustes temporales (reubicación, teletrabajo, cambio de turnos) y protección contra represalias para víctimas o testigos.
- Facilitar acceso a recursos externos (ARL, servicios de salud, autoridades) cuando proceda.

|  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO                                                                                  |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                                                                   | <b>POLÍTICA DE IGUALDAD DE GENERO: DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE EL RETEN HOLDING S.A.S.</b> | 26/11/2025   |
|                                                                                   |                                                                                                             | GTH-PO-04    |
|                                                                                   |                                                                                                             | Versión: 1.0 |
|                                                                                   |                                                                                                             | Página: 4    |

## Deberes de los trabajadores

Todo personal de EL RETEN HOLDING S.A.S. deberá:

- a) Respetar la dignidad y la igualdad de todas las personas, absteniéndose de conductas discriminatorias, sexistas o violentas.
- b) Participar en las actividades de formación y sensibilización obligatorias.
- c) Usar un lenguaje e interacciones respetuosas y no reproducir estereotipos o prácticas excluyentes.
- d) Reportar, por los canales establecidos, cualquier conducta que contravenga esta política, garantizando veracidad en la información aportada.
- e) Colaborar en investigaciones internas en las condiciones de confidencialidad y respeto al debido proceso.
- f) Abstenerse de ejercer represalias contra denunciantes o participantes de los procesos.

## III. MECANISMOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO

### a) Procesos de selección y promoción

- Implantar procesos ciegos (cuando sea viable) y paneles de selección diversos; definir indicadores de paridad en shortlist para posiciones técnicas y directivas.
- Establecer metas voluntarias de representación por niveles (meta temporal y revisable), con plan de desarrollo para cumplimiento.

### b) Auditoría salarial y plan de cierre de brechas

- Auditoría anual de remuneración y condiciones, con plan de corrección documentado (plazos, responsables, presupuesto).

### c) Formación y cultura organizacional

- Plan anual de formación obligatorio sobre igualdad de género, prevención de acoso y sesgos; incluir formación para mandos medios y comités.

### d) Protocolos y canales de denuncia

- Canales confidenciales y accesibles de acuerdo con la normatividad y política para presentar quejas por acoso laboral.

### e) Medidas de conciliación y corresponsabilidad

- Políticas de licencias y permisos que promuevan corresponsabilidad (p. ej. permisos parentales, horarios flexibles, teletrabajo cuando proceda), en concordancia con la ley laboral.
- Programas de apoyo al retorno de quienes hayan tenido ausencias por maternidad, paternidad o cuidado.

### f) Infraestructura inclusiva

- Saneamiento de espacios físicos y accesibilidad (baños inclusivos si aplica, espacios de lactancia, señalización no sexista).

### g) Sanciones y medidas correctivas

- Aplicación de sanciones disciplinarias según Reglamento Interno (amonestaciones, suspensión, terminación por justa causa) y remisión a autoridades cuando proceda.
- Medidas de reparación y seguimiento para víctimas (apoyo psicosocial, reasignación, verificación de no represalias).

|  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO                                                                           |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                                                                   | POLÍTICA DE IGUALDAD DE GENERO: DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE EL RETEN HOLDING S.A.S. | 26/11/2025   |
|                                                                                   |                                                                                                      | GTH-PO-04    |
|                                                                                   |                                                                                                      | Versión: 1.0 |
|                                                                                   |                                                                                                      | Página: 5    |

#### IV. PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN

De acuerdo a lo dispuesto por la normatividad y jurisprudencia laboral, debido a que las conductas tendientes a la discriminación o aquellas que desconocen la igualdad de género; estas se podrán constituir como una conducta de acoso laboral de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, por lo cual, se le dará el mismo trámite regulado en dicha norma. Para tales efectos, se recuerda que el protocolo y ruta de atención para presentar la queja por vulnerar el derecho a la desconexión laboral como una conducta de acoso laboral, es el siguiente:

| PASOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | TIEMPO PARA EJECUCIÓN                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>1.</b> El trabajador que considere que es víctima de acoso laboral, deberá presentar formalmente la queja ante el Comité de Convivencia Laboral de EL RETEN HOLDING S.A.S., a través del correo electrónico: <a href="mailto:talentohumano@retendelcasco.com">talentohumano@retendelcasco.com</a> o presencialmente, ante el Director de Gestión Humana y SST.</p> <p>Para efectos de orientar el proceso, se dispone como adjunto a esta política el <i>FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS POR ACOSO LABORAL</i>.</p> | N/A                                                                                                                 |
| <p><b>2.</b> Una vez recibida la queja el Comité se reunirá para socializar la situación entre los miembros y así iniciar trámite correspondiente de acuerdo con la ley.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Cinco (5) días calendario.                                                                                          |
| <p><b>3.</b> El Comité, procederá a estudiar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.</p>                                                                                                                                                                                                                                               | Cinco (5) días calendario, ampliables a diez (10) días calendario más.                                              |
| <p><b>4.</b> Posteriormente, el Comité procederá a citar y escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Cinco (5) días calendario.                                                                                          |
| <p><b>5.</b> Seguidamente el Comité adelantará reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.</p>                                                                                               | Cinco (5) días calendario después de escuchar a las partes individualmente, ampliables a diez (10) días calendario. |
| <p><b>6.</b> Si se llega a acuerdo entre las partes y se verifica su cumplimiento, el Comité de Convivencia Laboral podrá dar por cerrado el caso y remitirá en todo caso, su informe a la alta gerencia de la empresa.</p> <p>En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral</p>                                                                                                         | La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario.                                             |

|  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO                                                                           |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                                                                   | POLÍTICA DE IGUALDAD DE GENERO: DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE EL RETEN HOLDING S.A.S. | 26/11/2025   |
|                                                                                   |                                                                                                      | GTH-PO-04    |
|                                                                                   |                                                                                                      | Versión: 1.0 |
|                                                                                   |                                                                                                      | Página: 6    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.                                                                                                                                                                                                  |                                                    |
| <b>7.</b> Finalmente, el Comité deberá presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. | Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario |

El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

## V. SANCIONES

Las personas que incurran en conductas que atenten en contra de la igualdad de género, la diversidad y la no discriminación, 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.

| <b>CONTROL DE CAMBIOS</b> |            |                           |                                       |                                                                                                                   |
|---------------------------|------------|---------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 IGUALDAD DE GENERO: DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN 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.**