

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA POBLACIÓN LGTBIQ+ DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-05
		Versión: 1.0
		Página: 1

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA POBLACIÓN LGTBIQ+ DE EL RETEN HOLDING S.A.S.

I. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA

Objetivo

La presente política busca prevenir, atender y promover los mecanismos correspondientes que propendan por la protección y erradicación de todo tipo de conductas de acoso laboral, acoso sexual y discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación contra las mujeres y las personas que hacen parte del sector social LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con el fin de garantizar una convivencia libre de violencias, maltrato, acoso, amenaza y discriminación, evitando la revictimización y repetición de situaciones similares.

Alcance

Esta política aplica a todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios y cualquier otra modalidad de vinculación legal no laboral como lo son los convenios de prácticas, pasantías, voluntariados, becarios, afiliados y el contrato de aprendizaje, entre otros, y sus efectos se extienden en lo relacionado con la atención al público.

Marco jurídico

La presente política se fundamenta en las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que orientan el deber de las empresas de establecer lineamientos claros para garantizar el respeto de los derechos humanos, la igualdad de trato y oportunidades, la protección contra toda forma de discriminación y la creación de ambientes laborales seguros, inclusivos y libres de violencias basadas en género, especialmente para población LGTBIQ+.

- Constitución Política de Colombia, artículos 1, 13, 25 y 53, que reconocen la dignidad humana como fundamento del orden jurídico, consagran el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, y garantizan el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
- Código Sustantivo del Trabajo, artículos 55, 56, 57, 58 y 60, que regulan las obligaciones y prohibiciones de empleadores y trabajadores, disponiendo la observancia de principios de respeto, trato digno, igualdad y cumplimiento de normas internas orientadas a la sana convivencia laboral.
- Ley 1010 de 2006, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, aplicable frente a comportamientos que generen afectación a la dignidad o al ejercicio igualitario de derechos.



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA POBLACIÓN LGTBIQ+ DE EL RETEN HOLDING S.A.S.

26/11/2025

GTH-PO-05

Versión: 1.0

Página: 2

- Ley 1482 de 2011, “por la cual se establecen medidas para garantizar la protección de los derechos de una persona a no ser discriminada por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad, entre otras condiciones.”
- Ley 2365 de 2024, “por la cual se adoptan medidas de prevención, atención y protección frente al acoso sexual en el ámbito laboral”, que incorpora directrices específicas para la creación de políticas empresariales inclusivas y con enfoque de género y diversidad.
- Ley 2466 de 2025, que modifica la Ley 1010 de 2006 y amplía el marco de protección frente a las violencias y el acoso en el trabajo, fortaleciendo los deberes de prevención y atención por parte de los empleadores.
- Decreto 762 de 2018, “por el cual se adopta la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI”, que orienta a las entidades públicas y privadas en la implementación de estrategias institucionales de inclusión y no discriminación.
- Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, que establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), dentro del cual se exige la adopción de políticas y programas que promuevan el bienestar, la equidad y la convivencia laboral.
- Circular 055 de 2024 del Ministerio del Trabajo, “para la prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en el ámbito laboral”, que define parámetros de actuación institucional con enfoque de derechos humanos y diversidad.
- 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 entorno laboral libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia y discriminación por razón de género, identidad u orientación sexual.
- Reglamento Interno de Trabajo de (NOMBRE DE LA EMPRESA), que contiene las obligaciones, prohibiciones, procedimientos disciplinarios y principios de convivencia que orientan el comportamiento laboral de todos los trabajadores, sin distinción alguna.

Enfoques

En miras a este compromiso, con el fin de atender adecuadamente las necesidades de las presuntas víctimas, las acciones de prevención, atención y protección utilizarán enfoque de derechos humanos, de género, interseccional, diferencial, étnico con perspectiva antirracial, discapacidad.

Principios Rectores

Lo anterior, con sujeción a los principios de accesibilidad, dignidad humana, diversidad, empatía, equidad, igualdad, inclusión, integridad, no discriminación, participación, respeto, transversabilidad.

II. SOBRE LA PROTECCIÓN PARA LA POBLACIÓN LGTBIQ+

Definiciones

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA POBLACIÓN LGTBIQ+ DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-05
		Versión: 1.0
		Página: 3

Diversidad: Reconoce y valora las diferencias existentes entre las personas en aspectos como orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, etnia, religión, condición socioeconómica, discapacidad o cualquier otra característica individual. La diversidad constituye un valor organizacional que promueve la innovación, el respeto y la equidad en el entorno laboral.

Igualdad de género: Principio según el cual mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas deben gozar de las mismas oportunidades, derechos y condiciones de trato, sin distinción ni discriminación. Este principio implica garantizar la participación equitativa en todos los niveles y procesos de la organización, así como eliminar las barreras estructurales y culturales que perpetúan la desigualdad.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones como la vestimenta, el modo de hablar o el comportamiento. Su reconocimiento es esencial para garantizar el respeto a la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad.

Orientación sexual: Atracción emocional, afectiva o sexual hacia personas de un género determinado o de varios géneros. Comprende diversas orientaciones como heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, pansexualidad, entre otras, y no debe ser motivo de estigmatización ni discriminación en el entorno laboral.

Expresión de género: Forma en que una persona manifiesta su identidad de género a través de su comportamiento, forma de vestir, manera de hablar o actitudes. Toda expresión de género es legítima y debe ser respetada en el entorno organizacional.

Acoso por orientación sexual o identidad de género: Toda conducta ofensiva o humillante, verbal o no verbal, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad o integridad psicológica de una persona debido a su orientación sexual o identidad de género, creando un ambiente hostil, intimidatorio o degradante.

Derechos de las víctimas y agresores

Se respetarán a ultranza los derechos de las presuntas víctimas, dentro de los cuales se encuentra: no ser revictimizadas, mediante juicios de valor sobre su queja; recibir medidas de atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo; derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.

III. MECANISMOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

a) Medidas de protección

De igual forma se implementarán medidas de protección encaminadas a la prevención de cualquier actuación que conlleve a alguna de las formas de acoso laboral o sexual mencionados en la Circular 55 de 2024 emitida por el

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA POBLACIÓN LGTBIQ+ DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-05
		Versión: 1.0
		Página: 4

Ministerio del Trabajo contra las personas que hacen parte del sector social LGTBIQ+, e igualmente, prevenir cualquier acto de violencia y discriminaciones, a través de una etapa de capacitación, formación y sensibilización, a través de la organización periódica de espacios de capacitación, sensibilización y formación sobre la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación, incluidos los canales de atención y abordaje de casos de acoso laboral, acoso sexual o discriminación, para garantizar un trato respetuoso, privado, imparcial y seguro, donde se promoverán espacios de diálogo y discusión con el fin de generar procesos de intercambio de experiencias y conocimiento sobre los asuntos relacionados con esta política.

b) Lenguaje Inclusivo

Aunado a esto, se declara el compromiso de emplear y promover la utilización de un lenguaje inclusivo que reconozca la diversidad, la equidad, la igualdad y la no discriminación, respetando la identidad de género y los derechos de las personas que pertenezcan al sector social LGTBIQ+. Se propenderá para que las formas de comunicación (verbal, escrita, iconográfica, visual, auditiva, entre otras) no repliquen estereotipos ni prejuicios sociales. Se tomarán medidas para garantizar la accesibilidad y la comunicación inclusiva. Se propenderá para que los procesos de comunicación y el lenguaje tengan en cuenta a las personas pertenecientes al sector social LGTBIQ+.

c) Liderazgo, diverso, equitativo e inclusivo

Asimismo, se promoverá tipos de liderazgo diversos, equitativos e inclusivos. En los procesos de planeación, la Corporación tendrá en cuenta los objetivos, los principios, los enfoques y líneas de acción de esta política.

d) Denuncia y sanciones

Finalmente, ante la incurrancia en comportamientos que puedan catalogarse como violentos y/o discriminatorios, la presunta víctima de acoso laboral, acoso sexual o discriminación podrá denunciar en nuestras instalaciones los hechos de manera verbal y/o escrita. La discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual se configuran como faltas gravísimas.

Si se presenta el caso de una persona particular, que incurre en conductas de acoso sexual, ésta es sujeta de responsabilidad penal, siendo responsabilidad de todos como personas y ciudadanos denunciar ante la Fiscalía General de la Nación.

IV. PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN

Cualquier trabajador que considere que ha sido objeto de conductas de acoso, hostigamiento o violencia en razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género, deberá presentar su queja ante el Comité de Convivencia Laboral, en atención a que, por la naturaleza de los hechos, corresponde tramitarla bajo el procedimiento establecido para la atención de quejas por acoso laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA POBLACIÓN LGTBIQ+ DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-05
		Versión: 1.0
		Página: 5

2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo. Para tal efecto, se adopta el siguiente protocolo paso a paso:

PASOS	TIEMPO PARA EJECUCIÓN
1. El trabajador que considere que es víctima de acoso laboral, deberá presentar formalmente la queja ante el Comité de Convivencia Laboral de (NOMBRE DE LA EMPRESA), 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 LABORAL</i>.	N/A
2. 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.	Cinco (5) días calendario.
3. 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.	Cinco (5) días calendario, ampliables a diez (10) días calendario más.
4. Posteriormente, el Comité procederá a citar y escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
5. Seguidamente el Comité adelantara 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.	Cinco (5) días calendario después de escuchar a las partes individualmente, ampliables a diez (10) días calendario.
6. 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. 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 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.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario.

 Gestión Humana	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA POBLACIÓN LGTBIQ+ DE EL RETEN HOLDING S.A.S.	26/11/2025
		GTH-PO-05
		Versión: 1.0
		Página: 6

7. 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 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 de acoso, discriminación o segregación de población LGTBIQ+, 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 (NOMBRE DE LA EMPRESA). 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, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA POBLACIÓN LGTBIQ+ 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.