

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

JUNIO 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	3
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3. DECLARACIÓN DE COMPROMISO	3
4. POLÍTICA.....	4
5. ALCANCE	4
6. PRINCIPIOS ORIENTADORES	4
7. RESPONSABILIDADES Y ROLES.....	5
8. MARCO NORMATIVO – REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO.....	6
9. LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN	6
10. MONITOREO	6
11. COMUNICACIÓN Y REVISIÓN	7
12. CONTROL DE CAMBIOS.....	7

1. INTRODUCCIÓN

RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE, reconoce que la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la garantía de entornos laborales seguros, dignos e inclusivos son pilares fundamentales para la sostenibilidad y la excelencia en la gestión pública. En cumplimiento de la Constitución Política y de la normativa vigente, en especial la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025, la presente Política establece el marco institucional y los lineamientos orientados a promover el reconocimiento y ejercicio de los derechos, la equidad de género y la eliminación de cualquier forma de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género.

2. OBJETIVO

Establecer los principios, compromisos y lineamientos que orientan a RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE en la promoción de la equidad de género y la igualdad de oportunidades, así como en la prevención, atención y sanción del acoso laboral, acoso sexual y demás violencias basadas en género, definiendo un marco institucional que garantice un entorno laboral seguro, digno, inclusivo y respetuoso.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la corresponsabilidad.
- Prevenir conductas de acoso laboral y sexual mediante formación, sensibilización y comunicación permanente.
- Establecer rutas claras, confidenciales y accesibles para la atención de casos.
- Garantizar la protección integral de las víctimas y el debido proceso.
- Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

3. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE reafirma su compromiso con la equidad de género, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la construcción de ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencias. La Entidad rechaza cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género, en cumplimiento de la Constitución nacional, Ley 2365 de 2024, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, el Código Sustantivo del Trabajo y el SG-SST.

La Gerencia General garantiza los recursos necesarios para la implementación, seguimiento y mejora continua de esta política.

4. POLÍTICA

RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE adopta la presente Política de Equidad de Género y Prevención del Acoso Laboral y Sexual como un instrumento institucional orientado a promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad de oportunidades, la inclusión y la protección de la dignidad humana. A través de esta política, la Entidad establece los principios y directrices que guían la prevención, atención y sanción de conductas de discriminación, acoso laboral, acoso sexual y demás violencias basadas en género, reafirmando su compromiso con la construcción de entornos laborales seguros, equitativos y libres de cualquier forma de violencia.

5. ALCANCE

La presente política establece su aplicación a todas las personas que mantengan una relación directa o indirecta con RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE, incluyendo colaboradores, servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, practicantes, proveedores y demás partes interesadas, sin distinción de nivel jerárquico, modalidad de vinculación o tipo de relación contractual.

Asimismo, cubre todas las actuaciones, interacciones y espacios en los que se desarrollen actividades relacionadas con la organización, tanto presenciales como virtuales, garantizando su cumplimiento en todo momento. Su observancia es obligatoria y constituye un compromiso permanente con la promoción de la equidad de género y la prevención del acoso sexual y laboral.

6. PRINCIPIOS ORIENTADORES

La presente política se rige por los siguientes principios:

- Respeto por la dignidad humana
- Igualdad y no discriminación
- Confidencialidad
- Debido proceso
- Cero tolerancia frente al acoso
- Corresponsabilidad institucional
- Prevención

- ✓ Dignidad Humana: Respeto absoluto al valor intrínseco de cada persona.
- ✓ Igualdad y No Discriminación: Acceso equitativo a oportunidades y trato.
- ✓ Confidencialidad y Reserva: Protección de la identidad de las partes involucradas
- ✓ Debido Proceso: Actuaciones bajo el marco legal vigente, garantizando el derecho a la defensa y la presunción de inocencia.
- ✓ Cero Tolerancia: Rechazo tajante a cualquier conducta que vulnere la integridad de los colaboradores.
- ✓ Corresponsabilidad institucional: Compromiso conjunto y articulado entre la Alta Dirección, el área de Gestión Humana, el Comité de Convivencia Laboral y todos los servidores de la entidad.

7. RESPONSABILIDADES Y ROLES**➤ Empleador**

- Garantizar ambientes seguros.
- Implementar esta política.
- Proteger la confidencialidad de las víctimas.
- Recibir y tramitar casos de acoso sexual y discriminación
- Asignar recursos

➤ Trabajadores/as

- Cumplir la política.
- Reportar situaciones de riesgo.
- Mantener relaciones respetuosas.

➤ COPASST / Comité de Convivencia

- Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y Acoso Laboral y/o Discriminación por Razón de Género en el Ámbito Laboral.
- Recibir y tramitar casos de acoso laboral
- Promover acciones preventivas.
- Recomendar medidas correctivas.

➤ Gestión Humana:

- Incorporar el enfoque de género en los procesos de talento humano.
- Desarrollar acciones de sensibilización, prevención y seguimiento.

➤ Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Identificar, evaluar y gestionar los riesgos psicosociales.
- Diseñar e implementar estrategias para promover entornos laborales saludables, equitativos y libres de violencia.
- Hacer seguimiento a las condiciones laborales y proponer acciones de mejora frente a riesgos de acoso o discriminación.

➤ Líderes de área:

- Garantizar y acompañar la aplicación de la Política en sus equipos de trabajo.
- Promover entornos laborales respetuosos y equitativos.

8. MARCO NORMATIVO – REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO

Esta Política se fundamenta en el siguiente marco normativo:

- Constitución Política de Colombia.
- Política Nacional de Equidad de Género para las Mujeres – CONPES 4080 de 2022.
- Ley 1257 de 2008 – Garantiza la prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, estableciendo directrices para el entorno laboral..
- Ley 1010 de 2006 – Define, previene y sanciona las diversas formas de maltrato, persecución, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.
- Ley 1496 de 2011 – Igualdad salarial.
- Ley 2365 de 2024: Exige adoptar medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Aplica de forma integral a trabajadores, contratistas, pasantes y practicantes.
- Resolución 3461 de 2025 – Ministerio del Trabajo - prevenir, atender y canalizar de manera eficaz las situaciones de acoso laboral.
- Normatividad interna de Renting de Antioquia.

9. LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

Establecer lineamientos, procedimientos y mecanismos institucionales para prevenir, identificar, atender y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y cualquier forma de discriminación basada en género, garantizando entornos laborales seguros, dignos, equitativos y libres de violencia en RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE.

Para ello se crea un Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y Acoso Laboral y/o Discriminación por Razón de Género en el Ámbito Laboral.

10. MONITOREO

RENTING DE ANTIOQUIA, RENTAN-EICE realizará seguimiento periódico a la implementación de la presente Política mediante indicadores de gestión, revisión de casos reportados, evaluación de riesgos psicosociales y análisis de brechas de género, con el fin de asegurar su efectividad y mejora continua.

Se implementarán los siguientes indicadores:

- Gestión de casos reportados de acoso laboral, sexual y discriminación.
- Oportunidad en la atención de casos.
- Tipología de casos
- Participación en capacitaciones
- Nivel de satisfacción de la atención

11. COMUNICACIÓN Y REVISIÓN

La Política será divulgada a través de los canales institucionales, procesos de inducción y reinducción, y su cumplimiento será obligatorio. Será revisada periódicamente o cuando existan cambios normativos.

El cumplimiento de esta Política es obligatorio y su inobservancia dará lugar a las acciones disciplinarias correspondientes.

12. CONTROL DE CAMBIOS

N°. de Versión	Fecha de Versión	Autor	Revisado por	Aprobado por	Descripción del cambio
1	30/06/2026	Jefe Gestión Humana	Dirección de Planeación Institucional	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Creación del documento