	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código	GH-PT-01
		Versión	02
	PROTOCOLO DE INCLUSIÓN LGTBIQ+	Actualización	03/01/2025

## 1. OBJETIVOS

- Crear un entorno laboral inclusivo donde todas las personas sean valoradas por sus talentos y capacidades.
- Prevenir y combatir cualquier forma de discriminación o acoso relacionado con la orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Fomentar la sensibilización y educación en temas de diversidad LGTBI+ entre los empleados.
- Cumplir con las leyes y estándares nacionales e internacionales sobre derechos humanos e inclusión.

## 2. REFERENCIAS NORMATIVAS.

### Marco legal colombiano:

- **Constitución Política de Colombia (1991):** Asegura la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación (Artículo 13).
- **Sentencia T-478 de 2015:** Reconoce los derechos de las personas LGTBI+ al trabajo, educación, salud, y vida libre de discriminación.
- **Ley 1482 de 2011:** Establece sanciones contra actos de discriminación, incluyendo aquellos basados en orientación sexual e identidad de género.
- **Decreto 1227 de 2015:** Permite a las personas trans actualizar su identidad de género en los documentos de identidad.

### Normas internacionales:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):** Reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación en los Artículos 1 y 2.
- **Principios de Yogyakarta:** Guían a los Estados en la implementación de derechos humanos en relación con orientación sexual e identidad de género.
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos:** Ratificada por Colombia, prohíbe la discriminación y promueve la protección de todos los derechos humanos.
- 

## 2. POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE TRANSRUMBO GROUP S.A.S

La diversidad y la inclusión son pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. Esta política tiene como objetivo garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación para todos los empleados, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género.


**TRANSRUMBO GROUP S.A.S** se compromete a promover la igualdad de oportunidades, el respeto a los derechos humanos y el cumplimiento de las normativas locales e internacionales en materia de inclusión.

### Declaración de Principios

- **Compromiso con la diversidad:**
- 

La empresa **TRANSRUMBO GROUP S.A.S** reconoce y valora la diversidad como un pilar fundamental para el desarrollo humano y organizacional.

Se promueve un ambiente inclusivo, libre de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código	GH-PT-01
		Versión	02
	PROTOCOLO DE INCLUSIÓN LGTBIQ+	Actualización	03/01/2025

- **Tolerancia Cero:**

No se tolerarán actos de discriminación, acoso o violencia hacia personas LGTBI+, tanto en el entorno laboral como en las interacciones con clientes y proveedores.

Igualdad y no discriminación; Ningún empleado será discriminado por su orientación sexual, identidad o expresión de género en los procesos de selección, promoción, evaluación, remuneración u otras decisiones laborales.

Lenguaje inclusivo: Se fomenta el uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.

Los empleados trans tienen derecho a que se respete su nombre y pronombres elegidos en todos los documentos, comunicaciones y registros internos

Espacios seguros: Garantizar un entorno laboral libre de acoso, violencia y discriminación. Establecer mecanismos confidenciales para denunciar casos de discriminación o acoso.

- **Capacitación y sensibilización**

Se implementarán programas regulares de formación sobre diversidad e inclusión para todo el personal, incluidos talleres sobre derechos LGTBI+, sesgos inconscientes y prevención de la discriminación.

- **Beneficios igualitarios**

Todos los beneficios laborales, como seguros, licencias y prestaciones, serán aplicables de manera equitativa a parejas del mismo género.

- **Apoyo para la transición de género**

Se proporcionará apoyo a empleados en proceso de transición de género, asegurando su privacidad y adaptando documentos y condiciones laborales según lo requerido.

- **Participación comunitaria**

La empresa participará activamente en iniciativas que promuevan la inclusión LGTBI+ en la sociedad y en el sector empresarial.

## **Mecanismos de Denuncia y Resolución**

- **Canales de denuncia:**


Se habilitarán canales confidenciales y accesibles para reportar cualquier incidente de discriminación o acoso.

- **Investigación:**

Todas las denuncias serán investigadas de manera imparcial, respetando la privacidad de las partes involucradas.

- **Sanciones:**

Los actos de discriminación o acoso serán sancionados según el reglamento interno y las leyes aplicables.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código	GH-PT-01
		Versión	02
	PROTOCOLO DE INCLUSIÓN LGTBIQ+	Actualización	03/01/2025

- **Seguimiento y Revisión**

La política será revisada anualmente para garantizar su actualización conforme a los cambios en las normativas y las mejores prácticas internacionales.

Se implementarán indicadores de desempeño para medir la efectividad de las iniciativas de inclusión.

- **Responsabilidad**

Todos los empleados son responsables de cumplir y promover esta política. Los líderes de equipo y el departamento de Recursos Humanos serán los encargados de garantizar su aplicación efectiva.

**Aprobada.**

Nombre y Cargo del Responsable

Versión:

Fecha de Aprobación

**por:**

2

#### 4. ALCANCE

Esta política aplica a:

- Todos los empleados, contratistas, proveedores y socios de la empresa.
- Todas las áreas y niveles de la organización.
- Las interacciones laborales internas y externas, incluidas las relaciones con clientes y aliados estratégicos.

#### 5. PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS

- **Reclutamiento y selección:**

Garantizar procesos de selección libres de prejuicios, basados únicamente en las competencias profesionales.

Incluir en las ofertas de empleo una declaración explícita sobre la promoción de la igualdad de oportunidades.

- **Procedimiento de comunicación participación y consulta:**

Usar un lenguaje inclusivo en documentos internos y externos.

Permitir y respetar el uso del nombre elegido por empleados trans, independientemente del registro legal.

#### 8. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN


- **Formación obligatoria para todos los empleados:**

Realizar talleres regulares sobre diversidad, inclusión y respeto hacia la comunidad LGTBI+.

Entrenar al personal de recursos humanos y líderes de equipo en la identificación y prevención de sesgos inconscientes.

- **Días conmemorativos:**

Celebrar fechas importantes como el Día del Orgullo LGTBI+ con actividades que promuevan la sensibilización

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código	GH-PT-01
		Versión	02
	PROTOCOLO DE INCLUSIÓN LGTBIQ+	Actualización	03/01/2025

- **Sensibilización a clientes y proveedores:**

Desarrollar programas para que los aliados externos también respeten las políticas de inclusión.

## 9. MECANISMOS DE DENUNCIA Y RESOLUCIÓN

- **Canales confidenciales:**  
Habilitar canales seguros y confidenciales para que los empleados puedan reportar casos de discriminación o acoso que lidera el área de talento humano
- **Procedimientos claros:**  
Establecer un proceso de investigación rápido y justo para atender denuncias, con medidas correctivas que incluyan sanciones para los responsables.
- **Apoyo a las víctimas:**  
Ofrecer asistencia psicológica y legal gratuita a los empleados afectados por discriminación o acoso.

## 10 . ACCIONES DE PROMOCIÓN EXTERNA


- **Proveedores y aliados:**  
Seleccionar proveedores que compartan los valores de inclusión y respeto a la diversidad.
- **Relaciones comunitarias:**  
Participar en iniciativas y eventos de la comunidad LGTBI+, como patrocinios o colaboraciones con organizaciones locales.

## 11. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- **Medición periódica:**  
Realizar encuestas anuales para medir la percepción de inclusión dentro de la empresa.  
Monitorear indicadores como:  
Cantidad de denuncias relacionadas con discriminación.  
Porcentaje de empleados LGTBI+ en diferentes niveles jerárquicos.
- **Revisión de políticas:**  
Actualizar el protocolo según cambios en la legislación o recomendaciones de organismos especializados.

## 12. REVISIÓN LEGAL, EVALUACIÓN Y AUDITORÍA

- **Cumplimiento normativo:**  
Asegurar que las políticas de inclusión estén alineadas con las leyes locales e internacionales de derechos humanos.
- **Beneficios inclusivos:**

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código	GH-PT-01
		Versión	02
	PROTOCOLO DE INCLUSIÓN LGTBIQ+	Actualización	03/01/2025

Revisar los beneficios laborales (como licencias, seguros y prestaciones) para garantizar que sean igualitarios y consideren las necesidades de parejas del mismo género o empleados trans.

- **Revisión de prácticas internas:**

Realizar auditorías anuales para identificar posibles brechas en la implementación de las políticas de inclusión.

- **Seguimiento de casos:**

Documentar y analizar los casos de discriminación reportados para garantizar su resolución conforme a las leyes vigentes.

Versión	Descripción del cambio	Autor	Fecha
02	Se crea el procedimiento	Lucia Moreno	03/01/2025