

	Política de Igualdad, Inclusión y No Discriminación	Código:	DOC-DE-16
		Versión:	1
		Página:	1 de 5

1. Propósito

Instrumelect establece esta política para garantizar un entorno de trabajo libre de discriminación, acoso laboral, acoso sexual y violencia por prejuicio, conforme a los lineamientos de la Circular 055 de 2024 y la Circular 075 de 2025, esta última centrada en la protección específica de personas trans, personas no binarias y personas con identidades de género no hegemónicas en el ámbito laboral.

La política busca:

- Prevenir, identificar y atender situaciones de discriminación y acoso hacia todas las personas, con especial protección a poblaciones de género diverso.
- Garantizar igualdad de oportunidades y condiciones dignas de trabajo.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la dignidad humana.
- Asegurar igualdad de trato y oportunidades.
- Prevenir y atender conductas discriminatorias, de acoso laboral y sexual.
- Fortalecer un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, identidad, orientación sexual, género y demás características de las personas.

2. Ámbito de aplicación

Esta política aplica a:

- Trabajadores, contratistas, subcontratistas, aprendices y cualquier persona que preste servicios para Instrumentación & montajes eléctricos SAS
- Todas las áreas, procesos y niveles jerárquicos.
- Todos los escenarios derivados de la relación laboral, incluyendo espacios virtuales.

3. Principios rectores

- **Igualdad y no discriminación:** Ninguna persona podrá ser excluida, preferida o puesta en desventaja por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, raza, etnia, edad, discapacidad, religión, opinión política o cualquiera de los demás motivos de protección especial previstos en la Constitución y la ley
- **Dignidad humana:** Todas las personas merecen respeto, trato digno y condiciones laborales justas.
- **Inclusión y diversidad:** Valoramos la diversidad humana como elemento de fortaleza organizacional, y adoptamos medidas para su reconocimiento y participación plena.
- **Reconocimiento de identidades de género diversas:** Se reconoce la existencia y validez de personas trans (hombres y mujeres trans), **personas** no binarias, personas de género fluido, así como identidades no hegemónicas.

	Política de Igualdad, Inclusión y No Discriminación	Código:	DOC-DE-16
		Versión:	1
		Página:	2 de 5

- **Afirmación del nombre e identidad de género:** Toda persona será tratada por su nombre afirmado y pronombres elegidos, independientemente de su documento de identidad.
- **Tolerancia cero frente al acoso y la violencia:** Se prohíben comportamientos ofensivos, de exclusión, burla, amenazas, hostigamiento o cualquier conducta que vulneren la integridad de la persona.
- **Enfoque diferencial y de género:** Reconocimiento de las barreras estructurales que enfrentan personas trans y no binarias, adoptando medidas específicas para su protección y participación plena.

4. Compromisos de InstrumElect

1. Prevención activa de discriminación hacia personas trans y no binarias:

- Prohibición de exigir a una persona que oculte, module o niegue su identidad de género.
- Prohibición de exigir expresiones de género “concordantes” con expectativas tradicionales o hegemónicas.
- Prohibición de “correcciones”, burlas, comentarios despectivos, cuestionamientos o invalidaciones sobre la identidad de género.

2. Reconocimiento administrativo y laboral de la identidad de género:

- Uso obligatorio del nombre afirmado en listas internas, turnos, correos, carnés operativos, reportes y comunicaciones internas.
- Garantía de que los sistemas internos puedan registrar nombres sociales sin exigir cambio en documento oficial.

3. Instalaciones y espacios libres de discriminación:

- Garantizar el acceso a baños, vestidores y espacios diferenciados conforme a la identidad de género de la persona.
- Ofrecer alternativas voluntarias sin imposición.

4. Ajustes razonables laborales:

- Facilitar procesos laborales que reconozcan particularidades de personas trans, ejemplo:
 - Acompañamiento respetuoso durante procesos médicos de transición (si aplica),
 - Flexibilidades razonables para citas médicas.
 - Sin obligatoriedad de divulgar información personal o médica.

	Política de Igualdad, Inclusión y No Discriminación	Código:	DOC-DE-16
		Versión:	1
		Página:	3 de 5

5. Lineamientos en procesos de selección y contratación:

- Está prohibido solicitar información sobre transición, historial médico, cirugías, hormonas, nombre legal previo ("deadname") o vida íntima.
- No se podrá rechazar candidaturas por apariencia, expresión de género o por inconsistencias entre nombre/identidad y documento.

6. Actuación inmediata frente a violencias por prejuicio:

- Cualquier comentario transfóbico, burla, imitación despectiva, invalidación identitaria, outing forzado, hostigamiento o exclusión será investigado de manera prioritaria.
- Se aplicarán sanciones proporcionales conforme al reglamento interno y legislación laboral.
- Facilitar canales de denuncia, consulta y acompañamiento, garantizando la confidencialidad, la protección de la persona que reporte y la no retaliación.

5. Identificación y atención de acoso laboral, acoso sexual y discriminación

Instrumelect adoptará una ruta integral de identificación, atención y seguimiento que contemple:

5.1 Identificación

Se consideran conductas discriminatorias o constitutivas de acoso hacia personas trans y no binarias:

- Negarse a usar su nombre afirmado o pronombres.
- Exigir que "se vean más hombre/mujer".
- Burlas, rumores, comentarios sobre su cuerpo, apariencia o transición.
- Preguntas invasivas sobre genitalidad, hormonas o cirugías.
- Impedir el uso del baño acorde con su identidad de género.
- Aislamiento, exclusión o asignación de tareas degradantes.
- Intentos de "corregir" su identidad.

5.2 Atención

- Recepción confidencial de la queja por gestión humana o Comité de Convivencia.
- Protección inmediata ante posibles retaliaciones.
- Investigación objetiva, con enfoque de género y perspectiva de diversidad.
- Adopción de medidas urgentes si hay riesgo a la dignidad o integridad.

5.3 Reparación y medidas correctivas

	Política de Igualdad, Inclusión y No Discriminación	Código:	DOC-DE-16
		Versión:	1
		Página:	4 de 5

- Sanciones disciplinarias según gravedad.
- Seguimiento periódico a la persona afectada.
- Acciones de educación y sensibilización obligatoria al equipo involucrado.
- Ajustes en el ambiente laboral para prevenir reincidencia.

6. Canales seguros de denuncia

InstrumElect dispondrá de:

- Correo corporativo g.humana@instrumelect.com.co
- Celular corporativo gestión humana 311 4839849
- Atención directa por gestión humana
- Comité de Convivencia Laboral
- Garantía de anonimato si la persona afectada así lo requiere.

7. Formación

La empresa implementará programas de formación para todo el personal sobre:

- Diversidad sexual y de género.
- Identidad y expresión de género.
- Prevención de acoso laboral y acoso sexual.
- Respeto y garantía de derechos de personas trans y no binarias.
- Lenguaje respetuoso, no sexista y no transfóbico.

8. Seguimiento, evaluación y mejora continua

- Registro interno de casos (sin datos sensibles).
- Análisis semestral de riesgos y patrones.
- Ajustes a la política y protocolos cuando sea necesario.
- Reporte interno anual a la Dirección.

9. Responsabilidades

- **Dirección:** Aprobar y difundir esta política, asignar recursos y garantizar su implementación.
- **Gestión humana / Comité de Convivencia:** Coordinar las acciones de formación, los procesos de atención de denuncias, la evaluación del clima y el seguimiento de la política
- **Mandos medios y líderes:** Promover activamente una cultura de inclusión, comportarse de acuerdo con la política, actuar ante cualquier vulneración y ser modelo de buen trato.
- **Trabajadores:** Conocer la política, actuar con respeto y responsabilidad, reportar conductas contrarias, colaborar en la construcción del ambiente inclusivo.

	Política de Igualdad, Inclusión y No Discriminación	Código:	DOC-DE-16
		Versión:	1
		Página:	5 de 5



Jessica Lopez Cifuentes

Representante legal

FECHA DE ELABORACIÓN	FECHA DE REVISIÓN
12-11-2025	12-11-2025