

# **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y REPRESALIAS**

## **INPESCAR S.A.S.**

NIT 900146028-8

Carrera 5B No. 4A-24, San Andrés Isla, Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina

Versión 1 - Junio de 2026

<b>Elaboró</b>	Área de Talento Humano / Asesoría Jurídica
<b>Revisó</b>	Responsable designado por la Gerencia
<b>Aprobó</b>	Representante Legal de INPESCAR S.A.S.
<b>Fecha de aprobación</b>	

### **1. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL**

INPESCAR S.A.S. adopta una política de cero tolerancia frente a la discriminación, la violencia, el acoso y las represalias en el mundo del trabajo. Toda persona tiene derecho a desarrollar sus actividades en un entorno digno, seguro, respetuoso e inclusivo, sin importar su modalidad de vinculación, cargo, área, origen o condición personal.

### **2. OBJETIVO**

Prevenir, detectar, atender y corregir actos de discriminación, violencia y represalia; garantizar canales accesibles y confidenciales; proteger a quienes reporten de buena fe; y promover igualdad real en selección, contratación, remuneración, capacitación, ascenso, asignación de funciones, evaluación y terminación contractual.

### **3. ALCANCE**

Aplica a aspirantes, trabajadores, aprendices, practicantes, trabajadores en misión, contratistas, proveedores, clientes y terceros vinculados directa o indirectamente con el trabajo. Comprende instalaciones, establecimientos, bodegas, rutas, vehículos, viajes, eventos, capacitaciones, comunicaciones digitales, teletrabajo y cualquier espacio relacionado con las obligaciones laborales.

### **4. MARCO NORMATIVO**

Constitución Política de Colombia; Código Sustantivo del Trabajo; Ley 1010 de 2006; Ley 1257 de 2008; Ley 2365 de 2024; Ley 2466 de 2025; Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo; Reglamento Interno de Trabajo de INPESCAR S.A.S., versión 2026; y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

### **5. CATEGORÍAS PROTEGIDAS**

Se prohíbe todo trato desfavorable injustificado por sexo, características sexuales, identidad o expresión de género, orientación sexual, embarazo, lactancia, responsabilidades familiares, raza, color, etnia, origen nacional o territorial, condición migratoria, idioma, edad, discapacidad, estado de salud, condición

socioeconómica, religión, credo, opinión política, afiliación sindical, estado civil, condición de víctima, antecedentes legalmente irrelevantes o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.

## **6. CONDUCTAS PROHIBIDAS**

- Excluir o limitar oportunidades sin razón objetiva y proporcional.
- Solicitar datos o pruebas prohibidas o ajenas a la aptitud laboral.
- Pagar de manera desigual por razones discriminatorias.
- Negar ajustes razonables a personas con discapacidad cuando sean procedentes.
- Asignar labores incompatibles con restricciones médicas o desmejorar por embarazo.
- Proferir insultos, amenazas, burlas, estereotipos, comentarios racistas, sexistas, homofóbicos, capacitistas o degradantes.
- Ejercer violencia física, psicológica, sexual, económica o digital.
- Difundir información personal o sensible para exponer, intimidar o desacreditar.
- Permitir hostigamientos de clientes, proveedores o terceros sin adoptar medidas razonables.
- Retaliar contra quien denuncie, rinda testimonio, solicite ajustes o ejerza derechos.

## **7. IGUALDAD EN EL CICLO LABORAL**

- Selección: perfiles y criterios objetivos; entrevistas respetuosas; prohibición de preguntas discriminatorias.
- Contratación: igualdad de condiciones para trabajo de igual valor y documentación legalmente necesaria.
- Asignación y evaluación: funciones, turnos, metas y evaluaciones basadas en criterios verificables.
- Capacitación y promoción: acceso sin barreras discriminatorias.
- Remuneración: valoración objetiva de cargos y prohibición de brechas injustificadas.
- Terminación: decisiones fundadas, no retaliatorias y sujetas a estabilidad reforzada y debido proceso.

## **8. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA**

La empresa evaluará riesgos asociados con atención al público, manejo de dinero, rutas, transporte, turnos, jerarquías, comunicaciones y terceros. Adoptará formación, supervisión, protocolos de seguridad, medidas organizacionales y canales de ayuda. Las jefaturas deberán intervenir oportunamente ante agresiones, humillaciones o amenazas, sin minimizar los hechos ni responsabilizar a la persona afectada.

## **9. CANALES DE REPORTE**

- Talento Humano.
- Gerencia o representante legal.
- Comité de Convivencia, únicamente para situaciones de posible acoso laboral dentro de su competencia preventiva.
- Canal físico o electrónico institucional divulgado por la empresa.
- Autoridades administrativas, judiciales o penales competentes, sin obligación de agotar previamente la ruta interna.

## **10. RUTAS DIFERENCIADAS**

- Acoso laboral: procedimiento preventivo del Comité de Convivencia.
- Acoso sexual o violencia de género: ruta especial de Talento Humano o alta dirección; no conciliable ante el Comité.
- Falta disciplinaria: procedimiento disciplinario con debido proceso.

- Amenaza, agresión o delito: activación inmediata de seguridad, emergencias y autoridades.
- Discriminación en selección, remuneración, asignación o terminación: verificación por Talento Humano y asesoría jurídica, con medidas correctivas.

## **11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

- Confidencialidad y acceso restringido.
- Ajustes de turnos, canales, ubicación o supervisión, sin desmejora.
- Evitar contacto innecesario entre personas involucradas.
- Atención de emergencias y orientación a servicios médicos, psicológicos o jurídicos.
- Protección de testigos.
- Preservación de pruebas.
- Seguimiento para detectar represalias.

## **12. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS**

Se prohíbe despedir, amenazar, desmejorar, trasladar punitivamente, excluir, hostigar, reducir turnos u oportunidades, alterar evaluaciones o ejercer presión contra quien presente una queja de buena fe, sea víctima, testigo, acompañante o colabore con una actuación. Toda decisión adversa cercana a un reporte deberá ser revisada para verificar que exista una causa objetiva, demostrable y ajena a la denuncia. En casos de acoso sexual se aplicarán además las garantías especiales de la Ley 2365 de 2024.

## **13. DEBIDO PROCESO**

Las personas señaladas tendrán derecho a conocer los hechos, acceder y controvertir las pruebas, presentar su versión y recibir una decisión imparcial. La protección preventiva de una posible víctima no equivale a declarar responsabilidad. No se tolerarán denuncias deliberadamente falsas; cualquier evaluación de mala fe requerirá prueba suficiente y procedimiento disciplinario, sin desalentar reportes honestos.

## **14. RESPONSABILIDADES**

- Alta dirección: liderar la política, asignar recursos y exigir su cumplimiento.
- Talento Humano: administrar canales, activar rutas, proteger a las partes y documentar acciones.
- Jefaturas: prevenir, corregir tempranamente, reportar y abstenerse de retaliar.
- Comité de Convivencia: ejercer su función preventiva frente al acoso laboral.
- Trabajadores y terceros: respetar la política, reportar de buena fe y colaborar con las medidas.

## **15. SOCIALIZACIÓN, MONITOREO Y MEJORA**

- Publicación en medios internos accesibles.
- Inclusión en inducción y reinducción.
- Capacitación anual y específica para jefaturas.
- Registro anonimizado de reportes, medidas y resultados.
- Evaluación periódica de brechas, incidentes y efectividad de canales.
- Revisión anual o cuando cambie la normativa.

## 16. CONSECUENCIAS

Las conductas que constituyan faltas previstas en el Reglamento Interno de Trabajo serán objeto del procedimiento disciplinario correspondiente. La empresa también podrá adoptar medidas contractuales frente a terceros y reportar hechos a las autoridades cuando exista deber legal o solicitud de la persona afectada. Ninguna sanción se impondrá sin debido proceso.

## 17. COMPROMISO DE LA EMPRESA

INPESCAR S.A.S. se compromete a no limitar esta política a una declaración formal: mantendrá canales operativos, trazabilidad, formación, medidas de protección, análisis de riesgos, acciones correctivas y evidencia de seguimiento.

## 18. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Aprobación
1	Junio de 2026	Emisión inicial concordada con los artículos 38 a 45 del RIT y legislación vigente.	Representante Legal

\_\_\_\_\_  
REPRESENTANTE LEGAL  
INPESCAR S.A.S.

\_\_\_\_\_  
RESPONSABLE DE TALENTO HUMANO