	ALMACENADORA LA FRONTERA POLÍTICA Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL – ALMAFRONTERA	Código: Versión: 1 Fecha: Página 1 de 5
--	--	--

POLÍTICA Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL – ALMAFRONTERA

Establecer los lineamientos para prevenir, detectar y sancionar cualquier conducta de acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género dentro de ALMAFRONTERA. La empresa se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro, digno e inclusivo, aplicando los principios de igualdad material y el enfoque diferencial.

DEFINICIONES

- **Violencia Laboral:** Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables que causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico.
- **Acoso Sexual:** Toda conducta no deseada de naturaleza sexual que haga que la persona se sienta ofendida, incómoda o intimidada en su entorno de trabajo.
- **Violencia Basada en Género:** Actos u omisiones dirigidos a una persona por su sexo o identidad de género, impactando mayormente a mujeres y poblaciones diversas.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y RUTA DE DENUNCIA

ALMAFRONTERA garantiza la confidencialidad y la protección absoluta contra represalias para denunciantes y testigos.

Fase 1: Canal Interno (Comité de Convivencia Laboral - CCL)

1. **Recepción:** El trabajador podrá presentar su queja de forma escrita o verbal ante el secretario del CCL.
2. **Análisis e Intervención:** El Comité aplicará el principio "Indubio Pro-operario", valorando las pruebas de la manera más beneficiosa para la persona trabajadora en atención a su vulnerabilidad.
3. **Conciliación:** Se realizarán mesas de trabajo confidenciales para promover el respeto mutuo, siempre que la conducta no constituya un delito (como el acoso sexual).




Fase 2: Canales Externos (Ruta Legal). Si la situación persiste o reviste gravedad, el trabajador podrá acudir a:

1. **Ministerio del Trabajo:** Para denunciar incumplimientos a la normativa laboral y activar inspecciones preventivas o reactivas.
2. **Fiscalía General de la Nación:** Obligatorio en casos de acoso sexual, actos de racismo o discriminación tipificados como delitos en la Ley 1482 de 2011.
3. **Juez Laboral:** Para solicitar la reparación de daños o la terminación del contrato con justa causa.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CAPACITACIÓN

- **Manual de Autoinspección:** La empresa implementará protocolos específicos para la erradicación de violencias en las áreas operativas y administrativas del depósito.
- **Capacitación Anual:** Formación obligatoria sobre edadismo, capacitismo, racismo y xenofobia para eliminar estereotipos que normalizan la violencia laboral.
- **Monitoreo de Indicadores:** Reporte periódico del estado del sistema ante el Ministerio del Trabajo, asegurando el cumplimiento de los estándares mínimos para la autoevaluación anual.

Se firma a los veintiún (21) días del mes de abril de 2026.

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
 Lucy Stella Obando Y. Asesora SG-SST	 José Luis Arrieta Subgerente Almafrontera	 Emigdio Flórez Gerente Almafrontera