



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE COOLECHERA LTDA	Código: P-010-03 Versión 02
	PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN	Página 1 de 15

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

**PROCEDIMIENTO PARA LA DENUCIA Y ATENCIÓN DE CASOS DE
DISCRIMINACIÓN**

Responsable del proceso	Fecha de vigencia	Fecha próxima revisión
Planeación Estratégica	2022-11-22	2023-11

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADOR POR:
		
Nombre: Ailyn Camargo León	Nombre: Gabriel Aljure Costa	Nombre: Jaime Dugand González
Cargo: Directora de Gestión de Calidad, Inocuidad y Ambiental	Cargo: Director de Gestión Humana y Relaciones Laborales (Oficial de Cumplimiento)	Cargo: Gerente General

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE COOLECHERA LTDA	Código: P-010-03 Versión 02
	PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN	Página 2 de 15

1. OBJETIVO

Identificar e implementar los mecanismos de denuncias y rutas de atención estipuladas por la legislación nacional vigente, y de esta manera establecer un protocolo de denuncia y atención formal dentro de Coolechera, con el fin de hacer investigaciones y adoptar las medidas inmediatas o de emergencia, para sancionar y reparar actos de discriminación, cuando estos se materialicen.

2. ALCANCE

Este procedimiento comprende los mecanismos de denuncia y rutas de atención que disponen las partes interesadas de Coolechera (colaboradores, cooperados, clientes, proveedores y comunidad en general), involucradas en uno o varios tipos y formas de discriminación, en todos los procesos y centros de trabajo de la Cooperativa.


3. NORMATIVIDAD

El presente procedimiento ha adoptado en su desarrollo las siguientes normas concordantes:

- **Referente técnico – Min Interior:** Este documento establece los requisitos y las directrices que debe cumplir una organización para prevenir y contribuir a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación, de manera directa e indirecta, por razones de etnia, color, origen nacional, familiar o social, lengua, religión, idioma, opinión política, filosófica, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, posición económica, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición o situación social.
- **Ley 79 de 1988:** Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa.
 - Artículo 6º.** A ninguna cooperativa le será permitido:
 1. Establecer restricciones o llevar a cabo prácticas que impliquen discriminaciones sociales, económicas, religiosas o políticas. [...]
- **Estatutos sociales Coolechera – 2019**

Artículo 31º exclusión. Constituyen causales de exclusión las siguientes:

Exclusión

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE COOLECHERA LTDA	Código: P-010-03 Versión 02
	PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN	Página 3 de 15

[...]

2. Ejercer dentro de la Cooperativa actos discriminatorios de carácter social, político, cultural, económico, o religioso. [...]

Artículo 77º funciones. [...] Son funciones de la Junta de Vigilancia aquellas señaladas por la Ley, los estatutos y reglamentos de la cooperativa:

1. Cuando, la Junta de Vigilancia, tuviere conocimiento de hechos o actos irregulares por cualquier medio, que afecten la cooperativa, de oficio iniciará investigaciones preliminares, tendientes a verificar la veracidad de los actos y hechos llegado a su conocimiento. Si encontrare que tales acciones son constitutivas de conductas que violan los estatutos y/o reglamentos de COOLECHERA, le informará al Consejo de Administración para que éste decida, si estima o no, la ampliación de las averiguaciones correspondientes contra el asociado o asociados de que se trata, y si de esa investigación resultaren involucrados trabajadores o empleados de la empresa, remitirá copia de lo actuado a la administración para que a través de la sección pertinente se adelante las correspondientes investigaciones administrativas o judiciales a que hubiere lugar. Cuando los involucrados en los actos irregulares sean personas distintas a las ya mencionadas y los hechos averiguados den lugar a acciones penales, civiles, o de cualquier otra índole, igualmente se lo hará conocer al Consejo de Administración para que éste decida lo pertinente.

Artículo 125º prohibiciones. Se refiere a lo que no es permitido, y pueden ser:

A. Personales


1. Establecer restricciones o llevar a cabo prácticas que impliquen discriminaciones sociales, económicas, religiosas o políticas. [...]

B. Empresariales.

1. Establecer restricciones o llevar a cabo prácticas que impliquen discriminaciones sociales, económicas, religiosas o políticas. [...]


4. DEFINICIONES

- **Acto discriminatorio:** Conducta, actitud o trato de que pretende anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, apelando a preconcepciones o prejuicios

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE COOLECHERA LTDA	Código: P-010-03 Versión 02
	PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN	Página 4 de 15

sociales o personales”, y que da como resultado “la violación de sus derechos fundamentales”. (Tomada de Sentencia T-125 97 Corte Constitucional de Colombia)

- **Acción afirmativa.** Política o medida orientada a reducir y eliminar las desigualdades de tipo social, cultural o económico de las personas o grupos tradicionalmente discriminados; esta concreta en mecanismos y medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades destinadas a compensar las desventajas y los rezagos históricos de dichas personas y grupos sociales. Las acciones afirmativas se rigen por los principios de proporcionalidad, progresividad y temporalidad. [Tomada de proyecto de ley antidiscriminación, presentado en julio del 2009]
- **Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular, el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, con base principalmente en uno o más estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, las condiciones social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la identidad o la filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. La discriminación también puede incluir el acoso, definido como un curso de comentarios o acciones que son desagradables, o debería saberse razonablemente que no es bienvenido, para la persona hacia quien son dirigidos. (Tomada de la Ley Federal Mexicana para Prevenir y Eliminar la Discriminación:2018)
- **Mecanismo de denuncia.** Sistema que consta de procedimientos, roles y reglas para recibir, preocupaciones, reclamaciones, quejas y proporcionar reparación. Nota Se espera que los mecanismos de denuncia sean eficaces, legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, adecuados al contexto cultural de las partes interesadas y compatibles con los derechos humanos. [Adaptada de los principios rectores de empresas y derechos Humanos: 2011]
- **Parte interesada.** Individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la organización. Nota Una parte interesada pueden ser clientes, propietarios, personas de una organización, proveedores, medios de comunicación, legisladores, sindicatos, socios o sociedad en general que puede

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE COOLECHERA LTDA	Código: P-010-03 Versión 02
	PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN	Página 5 de 15

incluir competidores o grupos de presión con intereses opuestos. [Tomada de la ISO 26000:2010]


- **Principio.** Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o el comportamiento y las acciones. REFERENCIAL TÉCNICO MINISTERIO DEL INTERIOR 5 [Tomada de la Norma Técnica de Empresa. Sistema de Gestión de Cultura de Paz Organizacional (SGCPO): 2017]
- **Toma de conciencia.** Acto que sucede cuando las personas entienden sus responsabilidades y cómo sus acciones contribuyen al logro de los objetivos de la organización o al bienestar colectivo. [Tomada de la Norma Técnica de Empresa. Sistema de Gestión de Cultura de Paz Organizacional (SGCPO): 2017]
- **Reparación.** Acción de contrarrestar o remediar cualquier acto de discriminación que se haya producido. NOTA La reparación puede incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo, multas), además de garantías de no repetición. [Adaptada de los principios rectores de empresas y derechos Humanos: 2011]
- **Ruta de atención.** Conjunto de acciones articuladas para dar información, orientación y acompañamiento psicosocial a las víctimas de actos de discriminación, de acuerdo con sus características culturales, con miras a facilitar el acceso y a garantizar los derechos a la verdad, justicia y reparación. (Adaptada cartilla por la reivindicación de nuestros derechos:2014)

5. CONDICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

Prácticas organizacionales y principios para la No Discriminación:

Las prácticas y los comportamientos deseados en cuanto la prevención y contribución a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación en Coolechera LTDA, se enmarca en los siguientes principios:

- a) **Dignidad de la persona.** Respeto a la naturaleza inherente del ser humano y que le otorga derechos fundamentales irrenunciables e inalienables, de carácter


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE COOLECHERA LTDA	Código: P-010-03 Versión 02
	PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN	Página 6 de 15

personal, familiar, sociocultural y ambiental, los cuales se deben, reconocer y promover.

- b) **Derecho a la diferencia.** Todas las personas tienen derecho a ser diferentes, como expresión de la dignidad humana y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad. Las familias, la sociedad, las organizaciones y el Estado deben fomentar el respeto del derecho a la diferencia y establecerán los mecanismos para eliminar la intolerancia, teniendo en cuenta la condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, identidad de género, salud física o mental, entre otras.
- c) **Igualdad.** Las personas y las organizaciones deben ofrecer el mismo trato y protección a todas las personas, sin diferencia de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica o cualquier otra condición o situación social. Este principio no proscribe el trato diferenciado, sino que obliga a justificarlo de manera suficiente.
- d) **Equidad.** En la comprensión de que en cada persona se conjugan numerosas identidades, características, aspiraciones y necesidades que conjuntamente describen su situación particular ante los demás, la equidad implica la capacidad de ser justos, partiendo del principio de la igualdad, pero considerando las necesidades individuales y las circunstancias de cada persona.
- e) **Inclusión.** Proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de etnia, color, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, familiar o social, lengua, religión, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición o situación social, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar de manera integral las condiciones de vida de los individuos.
- f) **Tolerancia.** Respeto por las ideas, las creencias o las prácticas de los demás, cuando son diferentes o contrarias a las propias. La tolerancia no es concesión, condescendencia ni indulgencia. Ante todo, la tolerancia es el reconocimiento de los derechos humanos universales y de las libertades fundamentales de los demás. En ningún caso puede utilizarse para justificar el quebrantamiento de estos valores fundamentales.

En todos los casos de discriminación atendidos por Coolechera LTDA, se debe garantizar:

- Predicción de represalias.
- Atención integral y diferenciada.


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE COOLECHERA LTDA	Código: P-010-03 Versión 02
	PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN	Página 7 de 15

- Celeridad e imparcialidad.
- Autonomía de la presunta víctima.
- No revictimización.
- Protección y garantía de los derechos de las personas.
- Establecimiento de medidas de atención inmediata.
- Confidencialidad.

Mecanismos de Denuncia y Rutas de atención

Los casos de discriminación serán atendidos por la organización, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en los Estatutos de la Cooperativa y legislación nacional aplicable, de acuerdo con las partes interesadas involucradas:

Partes interesadas	Mecanismo de denuncia	Ruta de Atención	Conformación del Comité	Frecuencia Sesiones
Colaboradores	Formulario web de reporte casos de discriminación Carta firmada dirigida al comité de convivencia laboral	Recepción, revisión, análisis/investigación, seguimiento y cierre de casos de discriminación a través del Comité de Convivencia Laboral	Integrado en forma bipartita, por cuatro (4) representantes del empleador y cuatro (4) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.	Trimestral Extraordinario cuando lo amerite.
Cooperados	Formulario web de reporte casos de discriminación Carta firmada dirigida a la Junta de Vigilancia	Recepción, revisión, análisis/investigación, seguimiento y cierre de casos de discriminación a través de la Junta de Vigilancia de la Cooperativa	Compuesta por tres (3) miembros principales y tres (3) suplentes personales, y su mecanismo de elección es igual al contemplado para el Consejo de Administración, por igual periodo, y con las mismas limitantes.	Dos veces al mes
Cientes		Recepción, revisión, análisis/investigación,	Gerente General	Trimestral
Proveedores				

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE COOLECHERA LTDA	Código: P-010-03 Versión 02
	PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN	Página 8 de 15

Visitantes	Formulario web de reporte casos de discriminación	seguimiento y cierre de casos de discriminación a través del Comité Gerencial	Gerente Administrativo y Financiero Oficial de Cumplimiento Directora de Gestión de Calidad, Inocuidad y Ambiental	Extraordinario cuando lo amerite
Instituciones educativas				
Entes certificadores				
Autoridades				
Comunidad				

6. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

#	ETAPA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DOCUMENTOS Y/O REGISTRO
1	Recepción de reportes de discriminación	<p>Todas las partes interesadas de Cooperativa disponen del formulario de reporte de casos de discriminación, disponible en la página web de Coolechera. Los reportes serán recibidos inicialmente por la secretaria de Gerencia, quien direccionará al Comité Gerencia, Comité de Convivencia Laboral o Junta de Vigilancia, según sea el caso, para la respectiva atención.</p> <p>Los colaboradores y cooperados cuentan adicionalmente con la opción de remitir al Comité de Convivencia Laboral y Junta de Vigilancia, respectivamente, carta firmada con la descripción de los hechos relacionados con discriminación, para la respectiva revisión del caso.</p> <p>Una vez recibido el reporte de discriminación por parte del comité responsable de atender el caso, se</p>	Comité de Convivencia Laboral Junta de Vigilancia Comité Gerencial	Carta/formulario de reporte de casos de discriminación



**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE
COOLECHERA LTDA**

Código:
P-010-03
Versión 02

**PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y
ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN**

Página 9 de
15

		<p>cuenta con diez (10) días hábiles para verificar el contenido de este:</p> <ul style="list-style-type: none">• Nombre completo del afectado(a)• Numero de contacto• Correo electrónico• Relación con Coolechera• Centro de trabajo de Coolechera involucrado en el caso de discriminación• Fecha en que sucedieron los hechos.• Descripción de los hechos.• Observaciones adicionales.		
2	<p>Convocar a reunión al Comité responsable de atender el caso</p>	<p>Una vez recibido el reporte, el presidente(a) y/o el secretario (a) deberá convocar a reunión extraordinaria, si la próxima sesión programada del comité excede los 10 días hábiles, para la atención y activación del caso.</p> <p>Comunicar a las partes interesadas involucradas, sobre la recepción de del reporte y la revisión de este.</p>	<p>Presidente y secretario del Comité de Convivencia Laboral / Junta de Vigilancia / Comité Gerencial</p>	<p>Citación en físico y/o virtual para comité regular/ extraordinario y de notificación de sesión para las partes interesadas.</p>
3	<p>Desarrollo del caso ante el Comité responsable de atender el caso</p>	<p>Reunir a los miembros principales del Comité, cumpliendo con la asistencia necesaria para sesionar.</p> <p>Analizar el caso de discriminación mediante el documento oficial presentado.</p> <p>Activar el proceso de investigación del caso de discriminación.</p> <p>Definir las acciones que considere para el tratamiento del caso. En estas acciones, se podrá:</p> <ul style="list-style-type: none">• Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de	<p>Comité de Convivencia Laboral / Junta de Vigilancia / Comité Gerencial</p>	<p>Acta de Reunión</p> <p>Documentos soporte de las acciones definidas</p> <p>Correos electrónicos</p>



**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE
COLECHERA LTDA**

Código:
P-010-03
Versión 02

**PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y
ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN**

Página 10 de
15

las conductas de discriminación.

- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Escuchar a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Solicitar apoyo técnico o peritaje de Profesionales en la materia de investigación que ayuden al avance del proceso. Sin dar a conocer los hechos de investigación, y con el ánimo de verificar procedimientos, protocolos, o conceptos técnicos que no conozca los miembros del Comité y que sean indispensable para la investigación. De ser necesario que se conozcan los nombres de los involucrado, se debe solicitar consentimiento y aceptación por escrito de las personas involucradas en la queja.

Nota: En caso de que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en la investigación del caso, deberá declararse

Comunicaciones

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA. VERIFICAR SU VIGENCIA



**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE
COLECHERA LTDA**

Código:
P-010-03
Versión 02

**PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y
ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN**

Página 11 de
15

		<p>inhabilitado y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral.</p>		
4	<p>Culminación del caso ante el Comité responsable de atender el caso</p>	<p>Cierre del proceso de investigación.</p> <p>Luego de surtir el proceso de investigación, el comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:</p> <p>Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover entornos libres de discriminación, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.</p> <p>Hacer las recomendaciones para las partes intervinientes sea afectado o presunto implicado, o para ambos de manera escrita, con compromisos claros sujetos a verificación. Estas acciones recomendadas, estarán enfocadas a la prevención y contribución a la eliminación de tipos y formas de discriminación.</p> <p>Activar el proceso disciplinario, de acuerdo con lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo/Estatutos de la Cooperativa, para los eventos en el que el resultado de la investigación evidencie una falta disciplinaria por parte de alguno de los intervinientes en este proceso de investigación.</p> <p>Notificar por escrito a ambas partes el fallo del resultado de la investigación de manera personalizada.</p>	<p>Comité de Convivencia Laboral / Junta de Vigilancia / Comité Gerencial</p>	<p>Acta de reunión</p> <p>Tramite de proceso disciplinario</p>



**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE
COOLECHERA LTDA**

Código:
P-010-03
Versión 02

**PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y
ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN**

Página 12 de
15

Ratificar el compromiso de la Cooperativa en cuanto a la prevención y lucha contra la discriminación en cualquier aspecto definido.

Identificar las acciones de mejoras que se originen en el aspecto afectado (Dignidad de las personas, derecho a la igual de todas y todos, derecho a la diferencia, equidad en trato y relacionamiento, inclusión y tolerancia)

Socializar a las partes interesadas las acciones de mejoras tomadas, reconociendo la falta siempre y cuando haya sido a causa raíz de la Cooperativa.

Nota: En caso de que el empleado no esté de acuerdo con el fallo del Comité de Convivencia Laboral, podrá recurrir al inspector de trabajo territorial donde ocurrieron los hechos y para COOLECHERA se cierra el caso.

En caso de que el Cooperado, Cliente, Proveedor, Visitante, Miembro de Institución Educativa, Ente Certificador, Autoridad o persona de la comunidad, involucrado en el caso, no esté de acuerdo con el fallo del Comité responsable de la revisión, la Cooperativa podrá establecer alianzas institucionales con comisarías de familia, personerías municipales, policía, fiscalía, defensoría del pueblo y procuradurías provinciales, para la resolución de casos de discriminación o buscar mecanismos

COPIA IMPRESA SIN VALOR LEGAL. VERIFICAR SU VIGENCIA




**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE
COOLECHERA LTDA**

Código:
P-010-03
Versión 02

**PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y
ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN**

Página 13 de
15


		alternativos de solución de problemas, dentro de lo permitido por la legislación nacional aplicable.		
5	Seguimiento	<p>Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejora, las recomendaciones dadas por el Comité a las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado y en las fechas establecidas.</p> <p>Nota: En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, identifica un incumplimiento al plan de mejora o a las recomendaciones dadas, o la conducta persista. El Comité dará el caso por cerrado, y la parte interesada afectada podrá presentar la denuncia ante el Juez competente.</p>	Comité de Convivencia Laboral / Junta de Vigilancia / Comité Gerencial	Acta de reunión del comité Evidencia del cumplimiento de acuerdos y planes de mejora establecidos
6	Archivo de las quejas presentadas y documentos relacionados	<p>Archivar las quejas presentadas en el Comité de las sesiones ordinarias y extraordinarias, con sus respectivos soportes, garantizando siempre la reserva y confidencialidad de esta información.</p> <p>En caso de que se genere una sanción disciplinaria esta irá a la hoja de vida del empleado sin el detalle del caso de acuerdo con lo establecido por el órgano interno que corresponda y de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.</p>	Comité de Convivencia Laboral / Junta de Vigilancia / Comité Gerencial	Consolidado de reportes Documentos de sustentación del proceso Actas de reunión
7	No procedencia del caso	Si el Comité responsable de la revisión del caso determina que los hechos descritos NO constituyen un acto de discriminación, y no se requiere la apertura de un proceso de investigación, deberá informar al a la parte interesada afectada por	Comité de Convivencia Laboral / Junta de Vigilancia / Comité Gerencial	Notificación de no procedencia a la parte interesada

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE COOLECHERA LTDA	Código: P-010-03 Versión 02
	PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN	Página 14 de 15

		<p>escrito y justificando la decisión adoptada.</p> <p>Igualmente, podrá determinar que los hechos reportados, aunque no constituyan una conducta de discriminación por no cumplir con los requisitos definidos en las leyes existentes para tal fin; si amerita el levantamiento de un proceso disciplinario de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo/Estatutos de Coolechera.</p> <p>El Comité podrá dar recomendaciones y sugerencias a quien interponga el reporte de discriminación para favorecer la sana convivencia, en caso de tratarse de un malentendido entre las partes.</p>		
8	Informes de gestión del Comité	<p>Cada comité debe presentar en el informe anual de estadísticas relacionadas con la atención de casos de discriminación, así como las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de discriminación.</p>	Comité de Convivencia Laboral / Junta de Vigilancia / Comité Gerencial	Informe de gestión

7. LINEAS DE ATENCIÓN

- Coolechera LTDA:
 - Línea telefónica: 01 8000 915 499
 - Página web: <https://coolechera.co/>
 - Correo electrónico: info@coolechera.com
 - Redes sociales: @coolecheraoficial
- Línea de Orientación a Mujeres Víctimas de Violencia: 155
- Línea de Atención de Emergencias: 123
- Línea ICBF: 141 (emergencias relacionadas con el maltrato y todo tipo de violencia contra los niños)
- Línea gratuita nacional contra la trata de personas: 01 8000 52 20 20
- Línea de la Vida – Alcaldía Distrital de Barranquilla: 6053399999

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE COOLECHERA LTDA	Código: P-010-03 Versión 02
	PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN	Página 15 de 15

8. DOCUMENTOS

- Formato de Acta de reunión Comité Convivencia Laboral / Junta de Vigilancia / Comité Gerencial.
- Formulario web para reporte de casos de discriminación.
- Rutas de atención ante casos de discriminación.

9. CONTROL DE CAMBIOS (Aplica a partir de la versión 02)

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA, VERIFICAR SU VIGENCIA