



**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA,
ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. MARCO LEGAL.....	3
4. DEFINICIONES	4
5. ASPECTOS RELEVANTES DEL ACOSO SEXUAL.....	4
5.1. Modalidades.....	4
5.2. Presunción de ocurrencia de acoso sexual en el contexto laboral	5
6. PROCEDIMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS POR POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	6
7. INSTANCIAS EXTERNAS A LAS QUE SE PUEDE PONER EN CONOCIMIENTO CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL	6
8. INCUMPLIMIENTO	7
9. VIGENCIA.....	8

INTRODUCCIÓN

Concesionaria Panamericana S.A.S. (en adelante Panamericana o La Compañía) está comprometida con mantener un entorno de trabajo agradable, diverso, inclusivo, seguro y saludable. Por lo cual, la Compañía rechaza la violencia, discriminación, el acoso laboral y sexual en cualquiera de sus manifestaciones. Panamericana cuenta con principios de cero tolerancia respecto a las anteriores conductas y exige a todos los trabajadores parámetros de comportamiento basados en el respeto de los derechos de las personas y su dignidad, sin distinción.

Con este documento La Compañía establece la ruta a seguir para prevenir, proteger y corregir actos de discriminación, violencia, acoso laboral y sexual.

1. OBJETIVO

Regular mecanismos de prevención, protección y corrección de las conductas discriminación, violencia, acoso laboral y sexual en Panamericana, promoviendo interacciones corteses, mutuamente respetuosas, consensuadas, agradables y no coercitivas, que son apropiadas y aceptables y bienvenidas por ambas partes.

2. ALCANCE

Aplica para todos los trabajadores de Panamericana sean directos, trabajadores en misión, contratistas, estudiantes en formación incluidos los practicantes, sin discriminación alguna por edad, religión, etnia, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal o laboral.

Panamericana mantendrá las denuncias e investigaciones de manera confidencial, y la información será revelada estrictamente en los eventos en que exista la necesidad de conocerla.

3. MARCO LEGAL

- **Ley 599 de 2000:** Por la cual el Congreso de Colombia expide el Código Penal.
- **Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1257 de 2008:** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1719 de 2014:** Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.

- **Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Ley 2365 de 2024:** La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.
- Demás normas concordantes que modifiquen reemplacen o sustituyan las previamente mencionadas.

4. DEFINICIONES

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o supervisor jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Comité de Convivencia Laboral - CCL: Es un organismo bipartito conformado por representantes del empleador y de los trabajadores, que opera como un mecanismo preventivo de acoso laboral que contribuye a proteger y a atender las posibles conductas de acoso. Estará compuesto mínimo por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación assertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Acoso sexual en el ámbito laboral: El acoso sexual laboral en términos de la Ley 2365 de 2024, se entiende como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

5. ASPECTOS RELEVANTES DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual laboral es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo o con ocasión a él, que hace que la persona se sienta ofendida, incómoda, humillada y/o intimidada. Los siguientes comportamientos son considerados como acoso sexual:

5.1. Modalidades

- **Acoso sexual físico:** Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.

- **Acoso sexual verbal:** Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (silbidos, aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona. Por ejemplo: Proposiciones, insinuaciones o presión para la actividad sexual o comentarios obscenos, petición de favores sexuales.
- **Acoso por razón del género / orientación sexual:** Se considera acoso por razón del género, cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por ejemplo: Llamar a una persona "gay", "lesbiana", "travesti", entre otras con sentido peyorativo o denigrante.
- **Acoso sexual no verbal:** Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos. Por ejemplo: Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, forzar a una persona a besar a alguien, espiar a una persona mientras se cambia o está encerrada en un sanitario o vestidor, manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual, contacto físico innecesario y no deseado.

5.2. Presunción de ocurrencia de acoso sexual en el contexto laboral

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en los siguientes espacios o contextos (Artículo. 7 Ley 2365 de 2024):

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.

- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- Incurrir en una conducta que se configure como acoso sexual será calificada como una falta grave del trabajador o trabajadora y podrá dar lugar, después de la verificación correspondiente, a la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

6. PROCEDIMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS POR POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Cualquier trabajador que considere sufrir situaciones de acoso sexual laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas dirigiendo su queja al correo electrónico del Director Administrativo o de algún miembro activo de Comité de Convivencia Laboral (CCL), con el fin de informar al trabajador sobre el trámite que se podrá llevar a cabo para la verificación de faltas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente debe enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y por parte de quién(es), adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.

Si la radicación de la denuncia se realiza al Director administrativo, este podrá ampliar la información y hacerle seguimiento al trámite que se adelante en este canal. En caso de que la denuncia haya llegado al Comité de Convivencia Laboral CCL, este debe redireccionar su atención al Director Administrativo para su seguimiento y trámite.

Igualmente se harán entrevistas, visitas y demás acciones tendientes a la verificación de la ocurrencia de los hechos denunciados, generando los correspondientes reportes como historial del caso.

Luego de finalizadas las labores valorativas se generarán las conclusiones del caso, y serán compartidas con la presunta víctima y en caso de existir posible responsabilidad disciplinaria se reportará para lo pertinente.

7. INSTANCIAS EXTERNAS A LAS QUE SE PUEDE PONER EN CONOCIMIENTO CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

Por considerarse delito, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, se encuentra a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los Jueces de la República.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Código: CP-PO-GH-11 Versión: 1 Fecha: Sep. 5/2024 Página: 7 de 8
---	--	---

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 y comprende tres (3) etapas, a saber: i) la etapa de indagación, ii) la etapa de investigación y iii) la etapa de juicio.

Para denunciar conductas de acoso sexual, la persona que se considere víctima de estas puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los siguientes centros de atención que también brindan apoyo y orientación:

- Unidades de Reacción Inmediata – URI.
- Salas de Atención al Usuario – SAU.
- Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS.
- Centro de Atención Penal Integral – CAPIV.
- Línea púrpura Distrital.
- Unidad contra la Discriminación.
- Aplicación para teléfono móvil ELLAS.
- Número Único de Emergencias.
- Línea de Orientación a Mujeres Víctimas de Violencia.

Los canales anteriormente enunciados son divulgados por el área de administrativa y de Gestión humana, así mismo, los trabajadores pueden solicitar esta información al personal de dichas áreas. Aunado a lo anterior, en los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de quien presenta la queja, esta deberá ser presentada ante la Inspección de Trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja, lo anterior, conforme lo dispuesto en el parágrafo 3º del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

8. INCUMPLIMIENTO

Todos los trabajadores, sin importar la naturaleza de la relación contractual que tengan con Panamericana se comprometen a acatar las disposiciones contenidas en la presente Política y, en ese sentido, a no incurrir en conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Cualquier tipo de vulneración a la presente política se constituye como falta grave, lo que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa en los términos de los numerales del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que derogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en concordancia con los artículos 58 y 60 del mismo estatuto.

En el marco de un proceso disciplinario interno, se considerarán como agravantes de cara a la determinación que adopte Panamericana respecto del trabajador denunciado, las siguientes conductas:

- i. El abuso de situación de superioridad jerárquica;
- ii. La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;
- iii. Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;

- iv. El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada;
- v. Cualquier otra acción del mismo nivel de gravedad.

Panamericana trata todas las quejas con seriedad. La presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso contra el empleado ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral; sin embargo, en el evento en que un trabajador de la Compañía realice la presentación de denuncias infundadas o maliciosas, dicha circunstancia constituye un abuso de esta Política, situación que será tratada como una falta grave y dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes.

9. VIGENCIA

Esta Política estará vigente a partir del 5 de septiembre de 2024.



E. DANIEL BASTIDAS GRANADOS
REPRESENTANTE LEGAL
CONCESIONARIA PANAMERICANA S.A.S.