



**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. CONTEXTO LABORAL.....	4
6. PROCEDIMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS POR POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	5
7. INSTANCIAS EXTERNAS A LAS QUE SE PUEDE PONER EN CONOCIMIENTO CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL	6
8. INCUMPLIMIENTO	7
9. VIGENCIA.....	7
10. CAMBIOS POSTERIORES A LA CREACIÓN DE LA POLÍTICA.....	7

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 colaboradores parámetros de comportamiento basados en el respeto de los derechos de las personas y su dignidad, sin distinción.

Mediante la presente Política (en adelante la Política), Panamericana 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

La Compañía promueve interacciones corteses, mutuamente respetuosas, consensuadas, agradables y no coercitivas, que son apropiadas y aceptables y bienvenidas por ambas partes.

2. ALCANCE

Aplica y funciona para todos los colaboradores (as) de Panamericana sean directos, trabajadores en misión, contratistas, estudiantes en formación incluidos los practicantes, sin discriminación alguna por género, 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: El acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 se entiende como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia al mismo. Lo anterior, advirtiendo que la conducta puede ser ejercida entre compañeros de trabajo del mismo rango jerárquico, o de uno inferior o superior.

Comité de Convivencia Laboral - CCL: Es el órgano interno, compuesto por representantes de los trabajadores y de la Concesionaria el cual tiene la función de formular recomendaciones y planes de mejora en las relaciones entre las partes con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad de las quejas recibidas. Este Comité no tiene la facultad para determinar la existencia o no de acoso laboral, toda vez que el mismo está constituido como un Órgano para facilitar la solución de conflictos al interior de Panamericana.

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. 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 denunciasacososexual@cpanamericana.com.co administrado por el Director Administrativo adjuntado la *Autorización Para El Tratamiento De Datos Personales (Anexo 1)* para permitir al Comité de Tratamiento a Denuncias de Acoso Sexual reciba, revise y adelante el procedimiento interno, investigaciones y/o trámites a los que haya lugar frente a la queja, en los términos descritos por la Ley 2365 de 2024.

Este correo es exclusivo para tramitar quejas de acoso sexual, con el fin de informar al colaborador sobre el proceso y verificar posibles faltas en el ámbito laboral.

El Comité de Tratamiento a Denuncias de Acoso Sexual, compuesto por el **Director Jurídico**, **Director Administrativo** y **Residente SST**, manejará las denuncias notificadas por dicho correo electrónico. El comité se reunirá únicamente cuando se presenten denuncias o sea necesario gestionar su tratamiento.

En los casos que la denuncia provenga o acuse a algunos de los miembros del Comité, el Gerente General podrá nombrar un cargo que lo supla para evaluar y atender los requerimientos de la denuncia.

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.

Una vez sea radicada su denuncia el Comité podrá ampliar información y hacerle seguimiento al trámite que se adelante en este canal.

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.

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.

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 colaboradores, sin importar la naturaleza de la relación contractual con Panamericana se compromete 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.

Frente a los colaboradores directos de Panamericana 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 17 de junio de 2025, dejando sin alcance Políticas anteriormente publicadas que versen sobre la misma materia.

10. CAMBIOS POSTERIORES A LA CREACIÓN DE LA POLÍTICA

Fecha	Versión	Naturaleza del cambio
Sep.5/2024	1	Creación del documento, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024.

Fecha	Versión	Naturaleza del cambio
Jun.17/2025	2	<p>Actualización del documento conforme a la unificación del proceso liderado por Proindesa S.A.S. y lo establecido en el concepto jurídico laboral No. 2025 – 321413, emitido el 26 de marzo de 2025 por López & Asociados Abogados S.A.S.</p> <p>Aprobada por Junta Directiva mediante acta No. 356 del 17 de junio de 2025.</p>