	<b>SISTEMA DE GESTION INTEGRADO</b>		Código: <b>SGI-PO-006</b>
	<b>POLITICA PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>		Versión: <b>01</b>
			Fecha: <b>29/09/2025</b>
			Página: <b>1 de 5</b>

## POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

### 1. INTRODUCCIÓN

**EL CENTRO COMERCIAL LA CASONA P.H.**, es una empresa comprometida con promover un ambiente de trabajo armonioso en condiciones de respeto a la dignidad humana, que le permita a sus trabajadores y trabajadoras, contratistas y terceros realizar sus actividades en espacios seguros, libres de cualquier tipo de acoso sexual.

En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, **EL CENTRO COMERCIAL LA CASONA P.H.** se ha comprometido con la prevención, protección y atención del acoso sexual, razón por la cual esta política ha sido diseñada para propender por el derecho a una vida libre de violencias a través de la adopción de medidas de prevención y protección a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

Por lo tanto, este documento se establece como un marco de referencia que ofrece medidas concretas para prevenir el acoso laboral y el acoso sexual en **EL CENTRO COMERCIAL LA CASONA P.H.**

La implementación de esta política no exime a la empresa de la aplicación de las leyes y regulaciones que rigen el acoso sexual en el ámbito laboral.

### 2. OBJETIVOS

#### ● OBJETIVO GENERAL

Esta política tiene como objetivo promover ambientes saludables de sana convivencia con la prevención de situaciones que afecten la convivencia laboral, velando por el derecho a una vida libre de violencias a través de la adopción de medidas de prevención y protección a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

#### ● OBJETIVOS ESPECÍFICOS


1. Velar por la protección, el bienestar y un entorno laboral libre de violencia sexual para el personal de **EL CENTRO COMERCIAL LA CASONA P.H.**, sin distinción de identidad, con especial atención al acoso sexual laboral.
2. Fomentar una cultura de equidad y respeto manteniendo un entorno de bienestar y seguridad psico laboral.
3. Crear medidas claras para la prevención, protección y sanción en el entorno laboral de **EL CENTRO COMERCIAL LA CASONA P.H.**

La empresa cumplirá con las disposiciones legales mencionadas, así como con aquellas que las complementen, modifiquen o sustituyan.

ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
Karol Delgado Rojas Abogada Asesora Laboral	Julián David Arboleda Gómez Director Administrativo y Financiero	Johanna Duarte Salcedo Líder Talento Humano	Sergio Felipie Bernal Rotta Gerente
16/09/2025	16/09/2025	16/09/2025	29/09/2025

*Las copias impresas o digitales de este documento diferentes a la publicada en el portal del Centro Comercial La Casona Plaza P.H., son copias no controladas. "Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin el permiso del Centro Comercial La Casona Plaza P.H"*



	<b>SISTEMA DE GESTION INTEGRADO</b>		Código: <b>SGI-PO-006</b>
			Versión: <b>01</b>
	<b>POLITICA PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>		Fecha: <b>29/09/2025</b>
			Página: <b>2 de 5</b>

### 3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Los principios fundamentales que guían esta política son los siguientes:

- a. **Tolerancia cero:** Rechazo firme y total hacia cualquier conducta de acoso sexual en el ámbito laboral.
- b. **No revictimización:** La empresa promoverá un ambiente de respeto y seguridad para quienes han sido víctimas de acoso sexual laboral, procurando que no sufran nuevos daños o perjuicios durante el proceso de denuncia. Para ello, se propenderá por un trato digno, respetuoso y confidencial, libre de estigmatización o juicios, garantizando un entorno seguro.
- c. **No Discriminación:** Toda persona con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como género, edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta política.
- d. **Confidencialidad:** La empresa velará por que toda la información relacionada con los casos de acoso sexual laboral se maneje de manera privada y restringida, de modo que solo las personas autorizadas tengan acceso a los detalles del proceso.
- e. **Pro-víctima:** La empresa procurará crear un entorno que favorezca el bienestar y la protección de las personas que han sido víctimas de acoso sexual laboral.
- f. **Debido proceso:** Todas las personas involucradas en casos de acoso sexual laboral recibirán un trato justo y equitativo durante el procedimiento conforme la Ley 2365 de 2024.
- g. **Prevención:** La empresa adoptará acciones y estrategias orientadas a prevenir situaciones de acoso sexual laboral en el entorno de trabajo.
- h. **libertad y dignidad:** Todas las personas en la empresa gozan de la libertad de desenvolverse en un entorno laboral sin ser objeto de acoso, abuso o discriminación.

Igualmente, se entiende incorporados a esta política los principios contemplados en la Ley 2365 de 2024.

### 4. ALCANCE

La presente política se encuentra dirigida a todas las personas que hacen parte del contexto laboral de **EL CENTRO COMERCIAL LA CASONA P.H.**


### 5. DEFINICIONES

- **ACTO DE DISCRIMINACIÓN:** Es la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Corte Constitucional, Sentencia T- 098 de 1994

ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
Karol Delgado Rojas Abogada Asesora Laboral	Julián David Arboleda Gómez Director Administrativo y Financiero	Johanna Duarte Salcedo Líder Talento Humano	Sergio Felipe Bernal Rotta Gerente
16/09/2025	16/09/2025	16/09/2025	29/09/2025



	<b>SISTEMA DE GESTION INTEGRADO</b>		Código: <b>SGI-PO-006</b>
			Versión: <b>01</b>
	<b>POLITICA PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>		Fecha: <b>29/09/2025</b>
			Página: <b>3 de 5</b>

- **ACOSO SEXUAL LABORAL:** 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.

## 6. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

A continuación, enunciamos los derechos de las víctimas de acoso sexual laboral:

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| a. Verdad.                        | g. No repetición.                                |
| b. Dignidad.                      | h. No revictimización.                           |
| c. Intimidad.                     | i. No violencia institucional.                   |
| d. Confidencialidad.              | j. Protección frente a eventuales retaliaciones. |
| e. Libertad de expresión.         | k. No confrontación con su agresor.              |
| f. Acceso efectivo a la justicia. |  |

## 7. DERECHOS DE LOS INVESTIGADOS

A continuación, enunciamos los derechos de los investigados por la presunta comisión de conductas constitutivas de acoso sexual laboral:

- Debido proceso.
- Presunción de inocencia.
- Información.
- Dignidad humana.

## 8. RESPONSABLES


- **Área o Departamento de Gestión Humana.**

1. Conocer de las denuncias por presunto acoso sexual en el contexto laboral, tramitarlas y cerrarlas.
2. Diseñar, implementar y actualizar las políticas internas para la prevención del acoso sexual laboral, asegurando su alineación con la legislación vigente y los principios de la empresa.
3. Organizar y coordinar junto con el comité de convivencia programas de formación y sensibilización para todo el personal sobre prevención del acoso sexual laboral y promoción de un entorno de trabajo respetuoso.
4. Acompañar a las personas presuntamente afectadas por actos de acoso laboral sexual en el proceso de denuncia, si así lo solicitan, y en observancia de los principios establecidos en la presente política y en la Ley.

ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
Karol Delgado Rojas Abogada Asesora Laboral	Julián David Arboleda Gómez Director Administrativo y Financiero	Johanna Duarte Salcedo Líder Talento Humano	Sergio Felipe Bernal Rotta Gerente
16/09/2025	16/09/2025	16/09/2025	29/09/2025

Las copias impresas o digitales de este documento diferentes a la publicada en el portal del Centro Comercial La Casona Plaza P.H., son copias no controladas. "Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin el permiso del Centro Comercial La Casona Plaza P.H"



	<b>SISTEMA DE GESTION INTEGRADO</b>	Código: <b>SGI-PO-006</b>
	<b>POLITICA PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Versión: <b>01</b> Fecha: <b>29/09/2025</b> Página: <b>4 de 5</b>

- **Área de Seguridad y Salud en el Trabajo**

1. Evaluar y monitorear los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral que puedan propiciar situaciones de acoso sexual, implementando medidas preventivas para minimizarlos.
2. Proporcionar formación a los trabajadores y las trabajadoras sobre los riesgos psicosociales, incluyendo el acoso sexual, y sobre cómo identificarlos y prevenirlos.
3. Supervisar la efectividad de las medidas implementadas para prevenir el acoso sexual laboral, y proponer ajustes basados en las evaluaciones y necesidades identificadas.
4. Verificar que las conductas denunciadas no afecten las condiciones laborales y en caso de que ocurra, adoptar medidas para su corrección.

## 9. ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN

**EL CENTRO COMERCIAL LA CASONA P.H.** emplea las siguientes acciones para prevención del acoso laboral sexual en el contexto laboral:

1. Asegurar que el contenido de esta política sea conocido y comprendido por todos sus trabajadores/as. Además, los cargos líderes de cada área deberán fomentar y participar activamente en la identificación de situaciones de riesgo.
2. Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la igualdad de oportunidades y la inclusión.
3. Programará capacitaciones y campañas de sensibilización como parte de los programas de formación, dirigidos a todo el personal.

## 10. ACCIONES CONCRETAS


Las quejas por conductas presuntamente constitutivas de acoso sexual serán gestionadas por el Departamento de Gestión Humana de **EL CENTRO COMERCIAL LA CASONA P.H.**, el cual realizará las siguientes actividades:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
Karol Delgado Rojas Abogada Asesora Laboral	Julián David Arboleda Gómez Director Administrativo y Financiero	Johanna Duarte Salcedo Líder Talento Humano	Sergio Felipe Bernal Rotta Gerente
16/09/2025	16/09/2025	16/09/2025	29/09/2025

*Las copias impresas o digitales de este documento diferentes a la publicada en el portal del Centro Comercial La Casona Plaza P.H., son copias no controladas. "Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin el permiso del Centro Comercial La Casona Plaza P.H."*



	<b>SISTEMA DE GESTION INTEGRADO</b>	Código: <b>SGI-PO-006</b>
	<b>POLITICA PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	Versión: <b>01</b>
		Fecha: <b>29/09/2025</b>
		Página: <b>5 de 5</b>

5. Cualquier persona que sea testigo o tenga información sobre una conducta presuntamente constitutiva de acoso sexual laboral en razón de sexo, género o identidad sexual, aunque no sea la víctima directa, podrá presentar la queja ante el Departamento de Gestión Humana, y se garantizarán los mismos principios de confidencialidad y resguardo de la privacidad.
6. Las quejas podrán ser presentadas al correo electrónico [comiteconvivencia@lacasonadezipaquirá.com](mailto:comiteconvivencia@lacasonadezipaquirá.com) mecanismo confidencial al interior de la empresa. No obstante, la queja podrá ser presentada a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal.

El presente documento se firma a los veintinueve (29) días del mes de Septiembre del año dos mil veinticinco (2025).

**SERGIO FELIPE BERNAL ROTTA**  
**REPRESENTANTE LEGAL**  
**CENTRO COMERCIAL LA CASONA PLAZA PH**

ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
Karol Delgado Rojas Abogada Asesora Laboral	Julián David Arboleda Gómez Director Administrativo y Financiero	Johanna Duarte Salcedo Líder Talento Humano	Sergio Felipe Bernal Rotta Gerente
16/09/2025	16/09/2025	16/09/2025	29/09/2025

*Las copias impresas o digitales de este documento diferentes a la publicada en el portal del Centro Comercial La Casona Plaza P.H., son copias no controladas. "Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin el permiso del Centro Comercial La Casona Plaza P.H"*

