



# CARBONES ARIZONA

## POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

### SOCIEDAD CARBONES ARIZONA S.A.S

Teniendo en cuenta la normatividad vigente relacionada con la prevención del acoso laboral y acoso sexual contenido en las leyes:

**La Ley 1010 del 23 de enero del 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”.

**La Resolución 652 del 30 de abril del 2012** – Ministerio del Trabajo “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.

**La Resolución 1356 del 18 de julio del 2012** - Ministerio del Trabajo “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”.

**La Ley 2365 del 20 de junio de 2024** “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”.

La **SOCIEDAD CARBONES ARIZONA S.A.S.** NIT. 901224303-7, buscando cada día el fortalecimiento y respeto a la vida digna que incluyen los derechos fundamentales propios del ser humano, busca por medio de la presente política, permitir que cada trabajador se sienta respetado y seguro, así mismo con la presente política se pretende determinar medidas de prevención, detección y rutas de atención en casos de acoso laboral y violencia sexual que se llegaren a presentar.

Por lo anterior se puede decir que el acoso sexual es un comportamiento no deseado de naturaleza sexual, que se caracteriza por la humillación, sometimiento, intimidación, que causa en quien lo sufre consecuencias dañinas en su desarrollo social , psicológico y emocional.



# CARBONES ARIZONA

## ALGUNOS COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS QUE CONLLEVAN A CONSTITUIR ACOSO SEXUAL LABORAL.

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Tratar a una persona de manera denigrante y obscena.
- Propagar rumores sexuales sobre una persona.
- Comentarios sobre la apariencia física de una persona.
- Invitar a un/a compañero/a tener encuentros extra laborales de manera persistente, a pesar de recibir respuestas negativas.
- Utilizar lenguaje ofensivo o grosero de naturaleza sexual hacia una persona.
- Bromas sobre la condición sexual de una persona.
- Aislamiento o exclusión basada en el género u orientación sexual.
- Llamadas telefónicas, mensajes de texto, chats u otras formas de comunicación con contenido sexual y ofensivo.
- Entregar regalos o hacer favores no deseados.
- Hacer gestos o expresiones sexuales inapropiados, como miradas lascivas o gestos obscenos, hacia un/a compañero/a de trabajo.
- Comentarios o chistes de doble sentido.

**PROTOCOLOS QUE SE LLEVARAN A CABO EN CASO DE EXISTIR PRESUNCION DE ACOSO SEXUAL**

Conforme a la Ley 2365 del 20 de junio de 2024, artículo **Artículo 15. Mecanismos de queja.** Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

**POR PARTE DE LA EMPRESA SE GARANTIZARÁN LOS SIGUIENTES DERECHOS:**

1. 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.
2. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
3. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
4. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
5. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

La empresa **ARIZONA S.A.S** por medio de la presente política de prevención de acoso laboral y sexual con el fin de otorgar ambientes laborales en constante beneficio de la salud mental, la intimidad, la honra y el respeto por los derechos humanos, mediante la promoción de una conciencia colectiva de sana convivencia, trabajo en equipo, basado en relaciones de respeto entre compañeros y superiores jerárquicos; busca que no exista tolerancia frente a actos de acoso laboral y acoso sexual.

Es por ello que esta política contiene las siguientes estrategias:

- Velar por la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral.

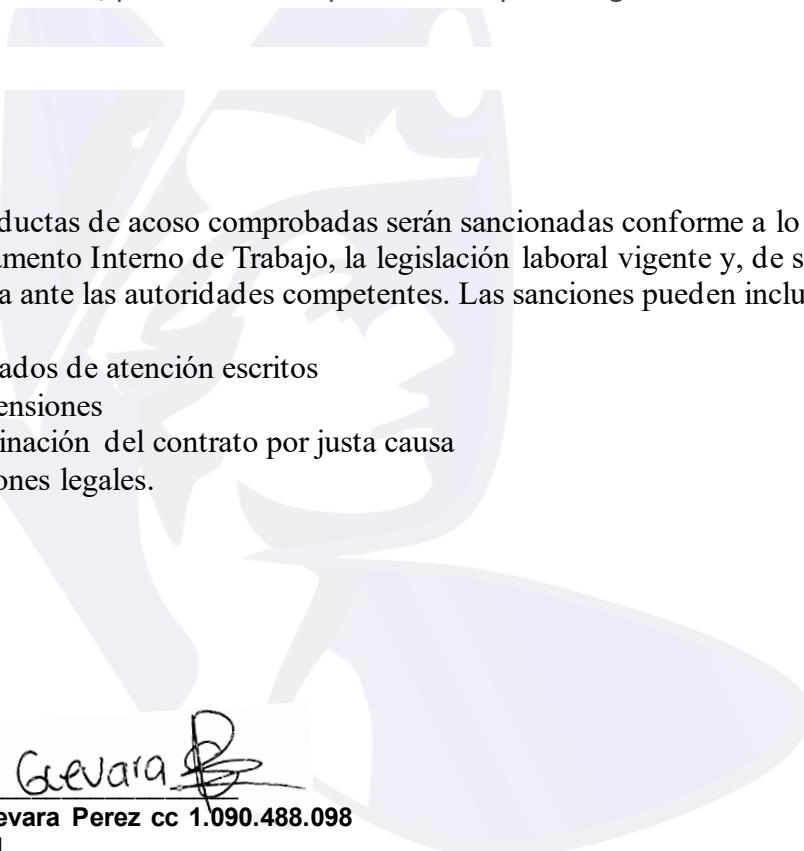
# ARIZONA

- Adoptar un procedimiento interno, conciliatorio y efectivo, para dar trámite y solución a las conductas que enmarquen acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Promover actividades de sensibilización y capacitación en actividades que mitiguen los factores de riesgo psicosocial, de tal forma, que se promueva la importancia de los valores y el buen trato, en pro del favorecimiento del clima laboral.
- Divulgar los mecanismos y protocolos de la denuncia de conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral, por medio de capacitaciones y estrategias de comunicación interna.

## SANCIONES

Las conductas de acoso comprobadas serán sancionadas conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, la legislación laboral vigente y, de ser el caso, con denuncia ante las autoridades competentes. Las sanciones pueden incluir:

- Llamados de atención escritos
- Suspensiones
- Terminación del contrato por justa causa
- Acciones legales.

  
Estefanny Guevara  
Estefanny Paola Guevara Perez cc 1.090.488.098  
Representante Legal  
Sociedad Carbones Arizona sas  
Nit 901.224.303-7