

Política de prevención del acoso laboral y sexual

LUBECOM S.A.S., se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta verbal, física o no verbal de carácter sexual no deseada que tenga como propósito o efecto vulnerar la dignidad de una persona, crear un ambiente intimidatorio, humillante, hostil, degradante o abusivo, o condicionar situaciones laborales a la aceptación de dichas conductas. Para ello, se compromete a salvaguardar la información que sea recolectada y a dar trámite e intervención oportuna a las quejas que se radiquen a través del Comité de Convivencia Laboral u otros canales informativos, fijando unos principios de conducta, que han de ser cumplidos por todos los miembros de la empresa.

Objetivo

Establecer los lineamientos preventivos, de actuación y sanción frente a las conductas constitutivas de acoso sexual laboral, garantizando un ambiente de trabajo sano, seguro, respetuoso y libre de toda forma de violencia o discriminación, conforme con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones legales vigentes aplicables.

Alcance

Esta política aplica a todas las personas de la empresa LUBECOM S.A.S., incluyendo personal administrativo, operativo, proveedores, contratistas, subcontratistas, visitantes y demás partes interesadas, dentro de las instalaciones o en actividades relacionadas con el trabajo, en cualquier nivel jerárquico de la organización.

Principios que rigen la Política

Con el fin de garantizar el adecuado cumplimiento de la política de prevención del acoso laboral y sexual, la organización establece los siguientes principios que la regirán:

1. **Dignidad Humana.** Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de cualquier forma de acoso.
2. **Respeto Mutuo.** Las relaciones laborales deben basarse en el respeto, sin importar las jerarquías o condiciones laborales.
3. **Debida Diligencia.** La empresa actuará con celeridad y confidencialidad frente a cualquier denuncia o reporte de caso de acoso, garantizando la protección de la persona denunciante frente a represalias o estigmatización.

4. **Confidencialidad.** La identidad de los involucrados será protegida durante todo el proceso.

Conductas que pueden ser consideradas como Acoso Sexual Laboral

Considerando lo establecido en la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay acoso sexual laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las amenazas de despido injustificadas expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir expresadas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Propagar rumores sexuales sobre la persona.
- Realizar bromas sobre la condición sexual de una persona.

De acuerdo con lo anterior y, con el fin de garantizar el adecuado cumplimiento de las disposiciones legales y lo indicado en la presente política, LUBECOM S.A.S., se compromete a:

- Velar por el adecuado cumplimiento de los valores corporativos.
- No interferir en el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia, edad, género o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
- No permitir ningún comportamiento que sea amenazador, abusivo, intimidante, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico en el lugar de trabajo y, donde sea aplicable.
- Favorecer los espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas del capital humano.
- Prevenir, proteger y atender el acoso sexual y violencia de género conforme a lo exigido en la Ley 2365 del 2024.
- Rechazar toda forma de acoso sexual laboral y promover el respeto y la equidad en las relaciones laborales.
- Sensibilizar, informar y capacitar periódicamente a sus trabajadores sobre el acoso sexual laboral y los mecanismos de prevención, denuncia y atención.
- Establecer canales seguros y confidenciales para la recepción de quejas.
- Garantizar la activación del Comité de Convivencia Laboral como mecanismo de atención interna y, en caso que sea necesario, remitir el caso a instancias externas.
- Adoptar las medidas disciplinarias pertinentes frente a conductas comprobadas de acoso sexual laboral.
- Garantizar condiciones laborales dignas, liderando con el ejemplo y promoviendo entornos seguros.

El acoso sexual laboral constituye una falta disciplinaria grave, por lo que, en caso de comprobarse, la empresa aplicará las sanciones correspondientes de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo sin perjuicio de las acciones penales o civiles a que haya lugar.

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la empresa lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.