

	<b>LABORATORIOS VETERLAND LTDA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Página 1 de 2
<b>Vigencia: 04-2030</b>		<b>Sustituye a: Nuevo</b>	
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL</b>			<b>PL 02.01.003.00</b>

## 1. Objetivo.

Establecer lineamientos para prevenir, identificar y gestionar situaciones de acoso laboral, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, seguro, sano y libre de toda forma de violencia o discriminación, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas, alineado con la normativa colombiana vigente, especialmente la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, que permitan fortalecer la armonía entre quienes comparten un entorno laboral, consolidar un clima organizacional positivo y garantizar la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todas las personas en el trabajo.

## 2. Alcance.

La presente política aplica a todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación, contratistas y subcontratistas, aprendices y practicantes, pasantes, en las instalaciones de la empresa durante las actividades laborales, eventos empresariales, entornos virtuales, desplazamientos, viajes y actividades en representación de la empresa.

## 3. Definiciones.

Para efectos de esta política, se adoptan las siguientes definiciones:

- **Acoso laboral:** Conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno que cause intimidación, miedo o afectación laboral.
- **Maltrato laboral:** Actos de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador.
- **Persecución laboral:** Conductas reiteradas que busquen inducir la renuncia del trabajador.
- **Discriminación laboral:** Trato desigual sin justificación objetiva.
- **Entorpecimiento laboral:** Acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

## 4. Principios.

La presente política se fundamenta en el respeto por la dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, eficacia, igualdad, no discriminación, enfoque de género, inclusión, corresponsabilidad, debido proceso, la buena fe y no retaliación

## 5. Medidas de Prevención.

La empresa implementará las siguientes acciones:

- Inducción y capacitación anual sobre acoso laboral.
- Actividades de sensibilización sobre convivencia laboral.

**COPIA OFICIAL**

	<b>LABORATORIOS VETERLAND LTDA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Página 2 de 2
<b>Vigencia: 04-2030</b>		<b>Sustituye a: Nuevo</b>	
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL</b>			<b>PL 02.01.003.00</b>

- Evaluaciones de clima organizacional.
- Integración con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

## 6. Canales de denuncia.

Los trabajadores podrán presentar quejas a través de:

- Correo electrónico: [comiteconvivencia@laboratoriosveterland.com](mailto:comiteconvivencia@laboratoriosveterland.com)
- Reporte directo al Comité de Convivencia Laboral

Se garantizará la confidencialidad de la información y la protección del denunciante.

## 7. Comité de Convivencia Laboral.

La empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral conforme a los lineamientos del Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de funciones relacionadas a recibir y analizar quejas, promover espacios de diálogo, formular recomendaciones y realizar seguimiento a los casos.

## 8. Procedimiento de atención.

1. Recepción de la queja.
2. Revisión preliminar por el Comité.
3. Citación a las partes involucradas.
4. Espacio de diálogo o conciliación.
5. Emisión de recomendaciones.
6. Seguimiento del caso.

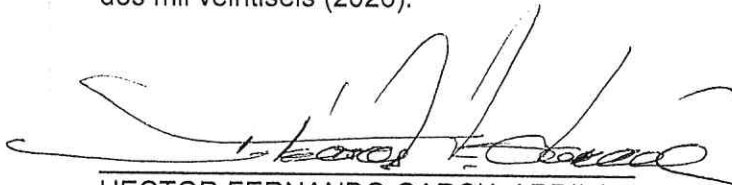
## 9. Divulgación.

Esta política será comunicada a todos los trabajadores y estará disponible en un lugar visible dentro de las instalaciones de la empresa.

Esta política fue revisada con el Comité de Convivencia Laboral y la Alta Dirección.

## 10. VIGENCIA.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE a partir del día treinta (30) del mes de abril del año dos mil veintiséis (2026).



HECTOR FERNANDO GARCIA ARDILA  
GERENTE - REPRESENTANTE LEGAL

COPIA OFICIAL