	LABORATORIOS VETERLAND LTDA	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 1 de 4
Vigencia: 04-2030		Sustituye a: Nuevo	
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO			PL 02.01.004.00

1. Objetivo.

Establecer lineamientos claros para prevenir, identificar, atender y sancionar las conductas constitutivas de acoso sexual dentro del entorno laboral, garantizando un ambiente de trabajo digno, respetuoso y libre de violencia, así como la protección de la integridad, dignidad, intimidad y salud mental de todas las personas que interactúan en el contexto laboral de LABORATORIOS VETERLAND LTDA.

La presente política busca promover una cultura basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación, conforme a la normativa laboral vigente.

2. Alcance.

La presente política aplica a todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación, contratistas y subcontratistas, aprendices y practicantes, pasantes, proveedores, visitantes y cualquier persona que tenga relación directa o indirecta que participe o interactúe con la empresa, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa durante las actividades laborales, eventos empresariales, entornos virtuales, desplazamientos, viajes y actividades sociales relacionadas con el trabajo.

La política será aplicable independientemente del tipo de vinculación laboral, contractual o de colaboración existente.

3. Marco Normativo.

La presente política se fundamenta en la legislación colombiana vigente, incluyendo:

- Ley 1010 de 2006 (Acoso laboral).
- Ley 1257 de 2008 (Violencia contra la mujer).
- Ley 2365 de 2024 (Medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral).
- Código Penal Colombiano (Acoso sexual).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

4. Definición de acoso sexual.


De acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por factores como la edad, sexo, género, orientación o identidad sexual, posición laboral, social o económica, y que ocurra una o varias veces en contra de otra persona dentro del contexto laboral.

Entendiéndose como cualquier conducta de naturaleza sexual, no deseada, que afecta la dignidad de una persona o genere un ambiente intimidatorio, hostil, degradante o humillante

Modalidades y conductas de acoso sexual

El acoso sexual puede manifestarse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:



	LABORATORIOS VETERLAND LTDA	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 2 de 4
Vigencia: 04-2030		Sustituye a: Nuevo	
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO			PL 02.01.004.00

Acoso sexual físico: Contacto físico no deseado con connotación sexual, tales como manoseos, tocamientos, roces deliberados, pellizcos, palmadas, acercamientos físicos indebidos o cualquier agresión física de naturaleza sexual.

Acoso sexual verbal: Comentarios, insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, chistes de contenido sexual, preguntas sobre la vida íntima o sexual de una persona, expresiones ofensivas relacionadas con el sexo, género u orientación sexual.

Acoso por razón de género: Cualquier comportamiento basado en el género, identidad o expresión de género, u orientación sexual de una persona que tenga como propósito o efecto menoscabar su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual no verbal: Gestos, miradas lascivas, exhibición de material pornográfico o sexual, exposición indebida de partes íntimas, o cualquier conducta visual de carácter sexual no consentida.

Acoso sexual virtual o digital: Conductas de connotación sexual realizadas mediante medios electrónicos o digitales, usando, mostrando o compartiendo mensajes, imágenes, fotografías, dibujos, videos o audios de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados, hostigamiento virtual o chantaje sexual.

Otras conductas que pueden considerarse constitutivas de acoso sexual:

- Presiones para aceptar invitaciones o encuentros de índole sexual.
- Petición de favores sexuales, de manera directa o indirecta, a cambio de beneficios relacionados con la ejecución del contrato.
- Difusión de rumores o información privada de orden sexual.
- Exclamaciones, sonidos o gestos con connotación sexual.
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales.
- Obligar a realizar actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Observación clandestina en lugares privados como baños o vestidores.
- Amenazar o condicionar el acceso o mantenimiento del empleo o contrato, o la recepción de beneficios laborales, si no se accede a solicitudes sexuales.

5. Principios.

La implementación de esta política se fundamenta en los siguientes principios que la empresa se compromete a garantizar como es el respeto por la dignidad humana, igualdad y no discriminación, confidencialidad, debido proceso, protección de la víctima y cero tolerancias frente al acoso sexual.

6. Prevención.

LABORATORIOS VETERLAND LTDA., implementará las siguientes acciones:

- Capacitaciones periódicas obligatorias sobre acoso sexual y convivencia laboral.
- Inclusión del tema en procesos de inducción y reinducción.
- Campañas de sensibilización.
- Evaluación y control de riesgos psicosociales dentro del SG-SST.

COPIA OFICIAL



Vigencia: 04-2030

Sustituye a: Nuevo

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

PL 02.01.004.00

- Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral.

7. Procedimiento Interno de Atención.

Las situaciones relacionadas con presunto acoso sexual podrán ser puestas en conocimiento de la empresa a través de los canales establecidos para tal fin.

- Canal interno de denuncias o buzón físico/virtual.
- Reporte directo a la Gerencia.
- Reporte directo a la Jefe de Recursos Humanos.

Las denuncias podrán realizarse de forma verbal o escrita.

Una vez recibida la queja:

- Se garantizará la confidencialidad de la información.
- Se analizarán los hechos reportados.
- Podrán activarse los mecanismos internos de prevención e intervención.
- Se garantizará el respeto al debido proceso.
- El Comité de Convivencia Laboral, cuando corresponda, podrá conocer las situaciones presentadas y promover mecanismos de solución preventiva y conciliatoria.
- En caso de que los hechos puedan constituir una conducta punible, se orientará a la persona afectada para acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

8. Medidas de Protección.


Durante el trámite de las quejas, la empresa podrá adoptar medidas orientadas a proteger la integridad y bienestar de la presunta víctima, tales como:

- Medidas preventivas para evitar la repetición de la conducta.
- Ajustes temporales en la organización del trabajo.
- Acompañamiento.
- Activación de rutas de atención correspondientes.
- Restricción de contacto entre los involucrados.

9. Prohibición de Represalias.

Se prohíbe cualquier tipo de represalia contra las personas que presenten quejas de buena fe, participen como testigos o colaboren en la investigación de situaciones relacionadas con acoso sexual.

COPIA OFICIAL

 VETERLAND Salud y producción animal	LABORATORIOS VETERLAND LTDA	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 4 de 4
Vigencia: 04-2030		Sustituye a: Nuevo	
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO			PL 02.01.004.00

10. Sanciones.

Las conductas comprobadas de acoso sexual serán sancionadas conforme al Reglamento Interno de Trabajo de LABORATORIOS VETERLAND LTDA., y la legislación vigente, pudiendo incluir:

- Amonestaciones.
- Suspensión del contrato.
- Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Sin perjuicio de las acciones penales correspondientes.

11. Divulgación y actualización.

La presente política será divulgada a todas las personas vinculadas con LABORATORIOS VETERLAND LTDA, y estará disponible para su consulta.

Asimismo, será revisada y actualizada periódicamente o cuando la normatividad aplicable así lo requiera.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE. Dado en Bogotá D.C, a los treinta (30) días del mes de abril del año dos mil veintiséis (2.026).


HECTOR FERNANDO GARCIA ARDILA
GERENTE - REPRESENTANTE LEGAL

COPIA OFICIAL *24*