



## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL**

**EL FONDO DE EMPLEADOS DEL SECTOR FARMACÉUTICO – FESFA**, establece la presente Política de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual en el ámbito laboral, con el propósito de fomentar el bienestar psicológico, social, físico y laboral de todos sus colaboradores y mantener un ambiente laboral sano, inclusivo, respetuoso y libre de toda forma de violencia o discriminación, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas.

**FESFA** se compromete a fortalecer la armonía entre quienes comparten el entorno laboral, consolidar un clima organizacional positivo, proporcionando las mejores condiciones de trabajo para garantizar el bienestar de todos los colaboradores promoviendo y favoreciendo conductas respetuosas que proteja la salud física y mental de los colaboradores y contratistas sin discriminación alguna por género, edad, religión, etnia, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal o laboral. Así mismo es aplicable a proveedores, asociados y/o visitantes, pues se entenderán que estos últimos hacen parte del contexto laboral.

Igualmente se compromete a la implementación de mecanismos que prevengan y erradiquen el acoso laboral y el acoso sexual en el ámbito laboral; trabajando de manera conjunta a través de la intervención del Comité de Convivencia Laboral, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y apoyado por la Coordinación Administrativa y la Gerencia General.

La aplicación de esta Política se fundamenta en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025, que orientan la prevención, atención y corrección de conductas relacionadas con el acoso laboral, del acoso sexual en el ámbito laboral, la violencia y la discriminación, así como la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Estas normas constituyen la base legal para el desarrollo de las medidas y procedimientos que garantizan la sana convivencia, la dignidad humana y el respeto en todas las relaciones laborales.

Con esta política, el **FONDO DE EMPLEADOS DEL SECTOR FARMACÉUTICO – FESFA**, determina que las relaciones entre su recurso humano deben estar basadas en la igualdad, el diálogo, la empatía, la cooperación mutua, el buen trato y el respeto a la dignidad humana y que fomenten la interacción social positiva; por lo cual es obligación de todos sus colaboradores desarrollar su gestión según los estándares más exigentes en materia de integridad, honestidad y trato justo, así como evitar los conflictos personales y laborales. Entendiendo la convivencia laboral



como una responsabilidad compartida que contribuye al bienestar colectivo y a la sostenibilidad de la organización.

Toda la información que se conozca o recolecte en el marco de las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral será tratada con estricta confidencialidad, reserva y respeto, garantizando la protección de los derechos de las personas involucradas y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de convivencia laboral y prevención de las diferentes formas de acoso.

Todos los niveles de la organización se comprometen a:

1. Conocer y cumplir tanto la política como el Manual de convivencia laboral.
2. Participar en los procesos de capacitación que determine la empresa para abordar los temas de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.
3. Cumplir las normas, reglamento interno e instrucciones que tenga la empresa para la convivencia laboral.
4. Ser responsables de comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su cargo, jerarquía o situación contractual.
5. Promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
6. Realizar los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, respetuosa y franca.
7. Manifestar oportunamente a la parte ofensora su desaprobación a la conducta que le haya hecho sentir incómoda o que consideren ofensiva o inoportuna, ya sea directamente o a través de su jefe inmediato.
8. Presentar una imputación de acoso laboral o acoso sexual en el ámbito laboral, utilizando el formato designado para ello, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.
9. Cooperar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos y suministrar al comité de convivencia laboral o a la Coordinación Administrativa toda la información y documentación necesaria que soliciten.
10. En los casos en que se presente un conflicto de convivencia entre los empleados, es obligación de todas las partes garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información.
11. Cumplir con el régimen disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.



El incumplimiento de esta política generará las sanciones disciplinarias correspondientes, conforme a la normativa legal vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones internas orientadas al mantenimiento del buen trato en los lugares de trabajo.

Esta política se aprueba en el mes de abril a los 23 días del año 2026 y será distribuida, divulgada y conocida a todos nuestros colaboradores en los diferentes niveles de la organización.

**LORENA DEL PILAR ROJAS**  
**Representante Legal**  
**FONDO DE EMPLEADOS DEL SECTOR FARMACÉUTICO**  
**FESFA**