POLÍTICA INTEGRAL DE HSEQ

PEGSA LTDA, es una compañía que brinda soluciones energéticas innovadoras combinando sostenibilidad y tecnología a través de la comercialización de equipos, repuestos y servicios. Contamos con un grupo humano altamente calificado que brinda acompañamiento técnico y comercial con el fin de cumplir los estándares de la industria, las especificaciones de los fabricantes y así satisfacer las necesidades técnicas-económicas de sus clientes y demás partes interesadas.

Desarrollamos nuestra gestión determinando y evaluando los riesgos y oportunidades del sistema de gestión, con el propósito de proteger la salud e integridad del personal propio, proveedores y/o contratistas, asegurar el bienestar integral de la comunidad, proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo; incentivando su apropiación a la empresa, la identidad y el compromiso para la consulta y la participación de los trabajadores, mediante el fortalecimiento de los valores organizacionales y contribuyendo al mejoramiento en la calidad de vida.

Así mismo, PEGSA LTDA. promueve la igualdad, el respeto por la diversidad y la no discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas, garantizando condiciones laborales seguras e inclusivas en cumplimiento de la normativa vigente.

Estamos comprometidos con la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, contaminación ambiental, daños a los bienes y propiedad, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos de SST que se deriven del desarrollo de actividades propias de la organización, a través de la identificación, evaluación, valoración, priorización y control de peligros e impactos ambientales desde una perspectiva de ciclo de vida, así como la concientización de sus empleados en la responsabilidad con el autocuidado, protección al ambiente, el buen uso de los recursos naturales y bienes de la compañía.

PEGSA LTDA, vela por el cumplimiento de los requisitos legales, requisitos del cliente, requisitos de las partes interesadas y otras normas aplicables, el mejoramiento continuo y el control de sus procesos y su sistema integrado de gestión, destinando para ello los recursos necesarios.

Pedro Elías Gómez Cala

Presidente

POLÍTICA DE NO CONSUMO ALCOHOL DROGAS Y TABACO

PEGSA LTDA., reafirma su compromiso con la salud, la seguridad, la integridad física y el bienestar de sus trabajadores, contratistas y visitantes. En cumplimiento de los requisitos legales aplicable, la empresa adopta la presente Política de No Consumo de Alcohol, Drogas Psicoactivas y Tabaco, incluyendo los productos sucedáneos, imitadores o alternativos como los vapeadores, cigarrillos electrónicos, dispositivos de administración de nicotina, productos de tabaco calentado y nicotina sintética.

La posesión, uso, ofrecimiento, distribución, venta o consumo de alcohol, drogas y productos de tabaco en cualquiera de sus presentaciones o utilizar dispositivos electrónicos en los vehículos, dentro de las instalaciones de la empresa, frentes de trabajo y durante la jornada laboral está estrictamente prohibido

De igual manera, se prohíbe presentarse a laborar bajo los efectos de dichas sustancias, por comprometer la seguridad, el desempeño y los activos de la organización.

PEGSA LTDA., se compromete a destinar los recursos necesarios, a promover programas de sensibilización, capacitación continua del personal sobre los efectos negativos del consumo de alcohol, drogas, tabaco y sus derivados, incluyendo productos alternativos y electrónicos y a brindar el apoyo psicológico dirigido a la prevención y suspensión del consumo de alcohol, drogas y productos de tabaco o nicotina. Así mismo, garantiza ambientes laborales saludables, seguros, 100% libres de humo y aerosoles, mediante campañas de prevención y señalización visible.

El incumplimiento de esta política es tratado conforme al reglamento interno de trabajo y las normas vigentes y se garantiza el debido proceso y la confidencialidad en la gestión de cada caso

Pedro Elías Gómez Cala

Presidente

POLÍTICA EMPRESARIAL DE SALUD MENTAL CON ENFOQUE BIOPSICOSOCIAL

PEGSA LTDA., reconoce la salud mental como un derecho fundamental y un factor determinante para el bienestar, la productividad y la sostenibilidad organizacional. La empresa se compromete a implementar acciones de promoción, prevención, atención y acompañamiento en salud mental, bajo un enfoque biopsicosocial, entendiendo que la salud mental está influenciada por factores biológicos, psicológicos, familiares, sociales, culturales y laborales.

Para esto, Pegsa establece lineamientos institucionales que garanticen la prevención de riesgos psicosociales, la promoción del bienestar emocional y la atención integral en salud mental de todos los trabajadores, contratistas y aprendices.

Por lo anterior la empresa tiene en cuenta:

PRINCIPIOS

- Integralidad: atención de la salud mental desde la interacción entre los aspectos biológicos, psicológicos y sociales.
- Prevención y promoción: prioridad en la eliminación de riesgos y fortalecimiento de factores protectores.
- No discriminación: ningún trabajador será objeto de estigma por condiciones de salud mental.
- Participación activa: inclusión de trabajadores y representantes en el diseño y evaluación de estrategias.
- Confidencialidad: respeto absoluto a la privacidad de la información en los procesos de atención.

LINEAMIENTOS

- Promoción y sensibilización: Realizar campañas y capacitaciones en autocuidado emocional, resiliencia, comunicación asertiva y prevención del estigma.
- Prevención de riesgos psicosociales: Evaluar periódicamente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y ejecutar planes de mejora. Prevenir y gestionar adecuadamente el acoso laboral, la violencia, el estrés y la sobrecarga de tareas.

POLÍTICA EMPRESARIAL DE SALUD MENTAL CON ENFOQUE BIOPSICOSOCIAL

- Atención y acompañamiento: Brindar acceso a orientación psicológica y a rutas de atención integral, a través de convenios con la EPS, ARL o programas internos. Establecer protocolos de actuación ante emergencias emocionales o crisis de salud mental.
- Ambiente laboral saludable: Promover prácticas de conciliación vida-trabajo, inclusión, respeto y reconocimiento. Desarrollar actividades de bienestar y programas que fortalezcan la salud física, mental y social.
- Seguimiento y mejora continua: Definir y evaluar indicadores de salud mental (ausentismo, clima laboral, casos atendidos). Revisar y actualizar esta política cada dos (2) años o cuando sea necesario.

RESPONSABILIDADES

- **Presidencia**: asignar recursos y liderar la implementación de la política.
- **Recursos Humanos:** integrar la salud mental en la gestión del talento, promoviendo el bienestar biopsicosocial, previniendo riesgos psicosociales y garantizando un entorno laboral inclusivo y saludable
- **Lideres de área:** garantizar la aplicación en cada equipo de trabajo.
- **COPASST y Comité de Convivencia Laboral:** realizar seguimiento y emitir recomendaciones.
- **Trabajadores:** participar activamente en las estrategias y asumir el autocuidado como responsabilidad compartida.

La presente política entra en vigencia a partir de su aprobación y divulgación oficial, y hace parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST de PEGSA LTDA.

Se revisa y actualiza esta política cada dos (2) años o cuando sea necesario.

Pedro Elías Gómez Cala

Presidente

POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

PEGSA LTDA, tiene como Política fomentar en sus trabajadores y partes interesadas involucradas, la prevención de accidentes viales que traigan consecuencias negativas para la integridad de las personas, los equipos y el medio ambiente, a través de la implementación del plan estratégico de seguridad vial, de los cursos de manejo defensivo, de la ejecución de inspecciones, del mantenimiento oportuno a los vehículos, del cumplimiento de la legislación Colombiana vigente y de la promoción de estrategias de concientización del personal y de partes interesadas, por medio de programas, capacitaciones, charlas y campañas.

Adicionalmente establece que está prohibido para el personal que conduzca, estar bajo la influencia del alcohol o sustancias psicoactivas, el uso del celular con y sin manos libres, enviar mensajes de texto o chatear y transportar personal externo sin contar con la autorización del jefe directo. Igualmente es de obligatorio cumplimiento realizar la inspección preoperacional del vehículo antes de iniciar un desplazamiento, verificar que la documentación se encuentre al día, respetar las señales y normas de tránsito, garantizar que los pasajeros porten su cinturón de seguridad, cumplir con la restricción vehicular (pico y placa) de la ciudad a donde se desplaza y observar un buen comportamiento de conducción durante el recorrido.

Finalmente, la empresa garantiza el mejoramiento continuo del Plan Estratégico de Seguridad Vial, el alto compromiso de la dirección y la destinación de los recursos necesarios para darle cumplimiento a esta política y sus programas de gestión del riesgo.

Pedro Elías Gómez Cala

Presidente

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

En **PEGSA**, creemos firmemente que el respeto, la dignidad humana y la equidad son pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. Por ello, reafirmamos nuestro compromiso con la prevención del acoso laboral, la promoción y la construcción de ambientes de trabajo sanos, seguros, respetuosos, donde todas las personas incluyendo trabajadores dependientes, trabajadores independientes, contratistas, clientes (contratantes), estudiantes, practicantes, aprendices y las ARL puedan desarrollarse plenamente, libres de cualquier forma de acoso, discriminación, violencia o intimidación.

Reconocemos que el acoso laboral puede manifestarse de múltiples formas, incluyendo violencias basadas en género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, así como por preferencias políticas o religiosas. Por ello, esta política se fundamenta en el principio de **CERO TOLERANCIA** frente a cualquier conducta que vulnere la dignidad humana o afecte negativamente la convivencia laboral.

Nuestro compromiso con el bienestar de nuestros colaboradores es esencial para el desarrollo sostenible de la empresa, y que un entorno laboral positivo favorece la productividad, la creatividad y el crecimiento personal y profesional. Esta política promueve la equidad de género y la igualdad de oportunidades, garantizando que todas las personas —sin distinción de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, condición física, etnia o creencias— reciban un trato justo, digno y respetuoso dentro del entorno laboral. Así mismo, se articula con nuestro compromiso de formación continua, promoviendo procesos educativos permanentes que fortalezcan las competencias de nuestros colaboradores en temas de convivencia, comunicación asertiva, resolución pacífica de conflictos, diversidad e inclusión en cumplimiento con la legislación laboral vigente en materia de prevención de todas las modalidades de acoso laboral.

PEGSA reafirma su compromiso de prevenir, atender, corregir y sancionar cualquier forma de acoso laboral, violencia basada en género o actos de discriminación hacia mujeres, hombres y personas pertenecientes a sectores sociales LGBTIQ+ o con identidades de género diversas. Para ello, garantiza la existencia y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como instancia encargada de promover ambientes de respeto y gestionar oportunamente los casos reportados, asegurando la confidencialidad, el debido proceso y la no revictimización.

Invitamos a todos los miembros de nuestra organización a conocer, aplicar y fortalecer esta política, como parte de nuestro compromiso colectivo por una cultura laboral ética, justa y libre de acoso y/o discriminación

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Esta política entra en vigor a partir de su publicación. La Empresa la revisará y actualizará continuamente para asegurar su efectividad y cumplimiento o cuando la legislación lo exija, para asegurar su pertinencia, efectividad y el cumplimiento de nuestro compromiso con un ambiente de trabajo libre de acoso laboral.

Esta política, hace parte integral Reglamento Interno de Trabajo y los contratos individuales de trabajo, su incumplimiento o vulneración será considerada como una falta grave y dará lugar a la apertura de procesos disciplinarios con la imposición de su respectiva sanción acorde a la Ley.

Pedro Elías Gómez Cala

Presidente