POLÍTICA INTEGRAL 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 y de sus representantes (COPASST), 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 por razones de sexo, etnia, edad, discapacidad, religión, opinión política, orientación sexual o cualquier otra condición, incluida la 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. Esta política proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos del Sistema Integrado de Gestión, se comunica a los trabajadores y al COPASST, está disponible para las partes interesadas.

Esta política aplica a todos los centros de trabajo de PEGSA LTDA. (oficinas administrativas, Centro de Servicio y frentes de trabajo en instalaciones de clientes) y a todos los trabajadores, independientemente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas, subcontratistas, aprendices y practicantes.

Pedro Elías Gómez Cala

Presidente

POLÍTICA DE NO CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS, TABACO Y VAPEO

PEGSA LTDA., reafirma su compromiso con la salud, la seguridad, la integridad física y el bienestar de sus trabajadores, contratistas, subcontratistas, proveedores 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, sistemas similares sin nicotina productos de tabaco calentado, productos de nicotina oral (bolsas de nicotina) 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 de administración de nicotina o similares en los vehículos, dentro de las instalaciones de la empresa, frentes de trabajo, instalaciones de clientes 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. Los trabajadores que consuman medicamentos formulados que puedan alterar su estado de alerta deben informarlo a su jefe inmediato y al área HSEQ antes de conducir vehículos o ejecutar tareas críticas.

PEGSA se reserva el derecho a ejecutar pruebas de alcoholimetría, alcoholemia y sustancias psicoactivas de forma aleatoria, después de un incidente o ante sospecha razonable, con especial énfasis en operaciones de alto riesgo, como medida de prevención y control de riesgos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) acorde al protocolo HSEQ-PT-02

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 DE SEGURIDAD VIAL

PEGSA LTDA, se compromete con la seguridad vial de sus trabajadores, contratistas, visitantes, demás actores viales y partes interesadas involucradas que puedan verse afectados por sus desplazamientos, en misión e in itinere. Su propósito es prevenir los siniestros viales y sus consecuencias sobre las personas, los equipos y el medio ambiente, a través de la implementación del plan estratégico de seguridad vial. La empresa cumple la legislación colombiana vigente y otros requisitos que suscriba, gestiona los riesgos críticos de velocidad, fatiga, distracción y consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, y protege a los actores viales vulnerables**.** Para ello cuenta con cursos de manejo defensivo y primer respondiente vial, inspecciones, mantenimiento oportuno de los vehículos, el reporte y análisis de siniestros y casi accidentes y estrategias de formación y sensibilización mediante programas, capacitaciones, charlas y campañas, con la participación y consulta de los trabajadores.

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 todos los ocupantes del vehículo 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. Esta política se comunica a todos los niveles de la organización y a las partes interesadas.

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 y aprendices puedan desarrollarse plenamente, libres de cualquier forma de acoso, discriminación, violencia o intimidación.

En cumplimiento de la normatividad legal vigente, PEGSA entiende por acoso toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Sus modalidades son: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

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, pues reconocemos 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.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN 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 de acoso laboral reportados, asegurando la confidencialidad, el debido proceso y la no revictimización.

Cualquier persona puede reportar una presunta situación de acoso laboral de manera verbal, escrita o por correo electrónico ante el Comité de Convivencia Laboral (CCL Bogotá: convivencia@pegsa.com.co; CCL Centro de Servicios: convivencia.cds@pegsa.com.co ; CCL Barranquilla: convivencia.barranquilla@pegsa.com.co)

PEGSA garantiza que no se tomarán represalias contra quien presente una queja o actúe como testigo, y que el procedimiento preventivo ante el Comité se adelantará dentro de los plazos establecidos por la normatividad vigente.

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.

Esta política entra en vigor a partir de su publicación. La Empresa la revisará y actualizará continuamente 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 del Reglamento Interno de Trabajo y de 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

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, en cumplimiento de la normatividad legal vigente 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, e implementar medidas que contribuyan al bienestar y la salud mental de los trabajadores durante la jornada laboral
- Seguimiento y mejora continua: Definir y evaluar indicadores de salud mental (ausentismo, clima laboral, casos atendidos).
- Desconexión laboral: Respetar el derecho de los trabajadores a no ser contactados por asuntos laborales fuera de su jornada, conforme a normatividad legal vigente.

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