

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO Y PREVENCIÓN DE EMERGENCIAS

La alta dirección de TAUROQUÍMICA, empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos químicos y otras industrias, se compromete con la implementación, seguimiento y control del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) y la Gestión Integral del Riesgo y la Prevención de Emergencias, destinando recursos humanos, financieros, tecnológicos y de infraestructura necesarios para la protección y promoción de la salud de sus colaboradores, proveedores, contratistas y visitantes; garantizando óptimas condiciones de seguridad para toda la comunidad y usuarios, dando una atención efectiva a las emergencias que se presenten en las instalaciones. Para dar cumplimiento al compromiso de la política se establecen los siguientes objetivos:

- Identificar los peligros, evaluando, valorando y minimizando los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los respectivos controles.
- Identificar oportunamente los riesgos que pueden afectar a la empresa, para generar estrategias que se anticipen a ellos y los conviertan en oportunidades de rentabilidad, para así mantener la continuidad de la empresa, asegurando la adaptabilidad a los cambios del entorno.
- Prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Fomentar la participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir con las normas establecidas por la legislación nacional vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar un plan de capacitación y entrenamiento orientado a prevenir los peligros y riesgos propios de la actividad de la empresa.

POLÍTICA DE ACOSO LABORAL

TAUROQUÍMICA, comprometida en generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos sus trabajadores, contratistas y subcontratistas; en cualquier modalidad de trabajo, donde se promueve estrategias que minimizan el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores (as) desde su responsabilidad y compromiso.

Para el cumplimiento de la Política se fijan los siguientes aspectos:

- Todos los trabajadores (as) tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.
- Por su parte la empresa se compromete a prevenir y minimizar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos (as) los(as) trabajadores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo. Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.
- La empresa también se compromete a establecer actividades pendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- La empresa trabajara en contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.



POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL LABORAL

TAUROQUÍMICA, tiene como objetivo prevenir, erradicar y sancionar el acoso sexual en el lugar de trabajo, garantizando un ambiente seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas empleadas en cualquier modalidad de trabajo, se adoptaran medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

Para el cumplimiento de la política se fijan los siguientes compromisos:

Por parte del empleador:

- Proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso sexual.
- Sensibilizar a todos los empleados sobre el respeto y la igualdad de trato en el lugar de trabajo.
- Implementar procedimientos claros y eficaces para la denuncia y resolución de casos de acoso sexual laboral.
- Adoptar medidas disciplinarias contra cualquier persona que incurra en prácticas de acoso sexual laboral.
- Garantizar la confidencialidad y la protección contra represalias para las víctimas de acoso.
- Implementar en el programa de capacitación y sensibilización información sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo, fomentando una cultura de respeto, inclusión y tolerancia.

Por parte de los trabajadores:

- Respetar la dignidad y los derechos de sus compañeros de trabajo.
- Reportar cualquier denuncia de acoso sexual laboral.
- No incurrir en comportamientos que puedan ser interpretados como acoso.
- Participar en capacitaciones y sensibilizaciones sobre la prevención de acoso sexual laboral



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

TAUROQUÍMICA, ha definido y establecido la política de no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, esto con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, visitantes y contratistas que ingresan a las instalaciones físicas de la empresa, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad y el ambiente de trabajo debido a los factores de riesgo asociados.

Por lo tanto, con el ánimo de mejorar el desempeño laboral, se establecen los siguientes parámetros:

- Prohíbe presentarse al cumplimiento de las actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas o bebidas alcohólicas, que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.
- Prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas o bebidas alcohólicas, durante el desarrollo de las actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la empresa.
- Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables con relación al daño que causa el tabaco, bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno.
- Acatar y respetar la Legislación Colombiana en seguridad vial, respecto al no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, por parte de los conductores y ocupantes de los vehículos propios o terceros, que presten un servicio a la compañía y/o durante el desarrollo de las actividades y/o funciones.
- Se implementará un programa de prevención y control específico para estos riesgos donde el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas (sustancias psicoactivas) afecta los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y la seguridad, constituyéndose en amenaza para la integridad física y mental de la población trabajadora en general.



POLÍTICA USO ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

TAUROQUÍMICA, se compromete con garantizar los recursos necesarios para prevenir y/o minimizar los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar en los lugares, actividades y funciones de trabajo, para proteger a sus trabajadores sobre los diversos riesgos.

Para dar cumplimiento a esta política se establece por parte de la empresa los siguientes aspectos:

- Suministrar los elementos de protección personal adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan las condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.
- Seleccionar y dotar del equipo de protección personal cuando se requiera.
- Entrenamiento y capacitación a los empleados sobre el uso correcto, mantenimiento y cuidado de los elementos de protección personal que se debe tener para las diversas actividades a realizar.
- Establecer un programa de controles e inspecciones de los elementos de protección personal.
- Reposición inmediata de los elementos de protección personal deteriorados o en mal estado cuando se requiera.

Por parte de los trabajadores:

- Toda persona que labore para Tauroquímica, debe estar comprometida con el uso correcto de los diferentes elementos de protección personal en busca de preservar su salud física y mental, propia y de sus compañeros de trabajo promoviendo conductas de autocuidado.
- Acatar las recomendaciones emitidas frente al uso y cuidado de estos por parte del área de seguridad y salud en el trabajo.
- Reportar el no uso o uso inadecuado de los elementos y equipos de protección personal por parte de sus compañeros o personal a cargo.



POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

TAUROQUÍMICA, empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos químicos, se compromete en establecer actividades de promoción y prevención de siniestros viales para mantener la seguridad integral de todos los trabajadores y colaboradores en la realización de las actividades misionales.

Con el objetivo de dar cumplimiento a este propósito se tomarán las siguientes medidas:

- Definir las actividades necesarias para el desarrollo de los objetivos del Plan estratégico de seguridad vial.
- Sensibilizar y promover la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía para reducir las muertes y disminuir el riesgo de lesiones o daños derivados de los accidentes de tránsito.
- Implementar los programas de gestión de riesgos críticos y factores de desempeño con alcance sobre los desplazamientos laborales y los trayectos en itinere para todos sus colaboradores, estableciendo políticas laborales en cuanto a los tiempos de conducción, uso de cinturón de seguridad, control de velocidad y jornada de trabajo.
- Vigila el cumplimiento a las disposiciones legales en Colombia y la reglamentación establecida en el código nacional de tránsito terrestre y normas legales aplicables en Seguridad Vial.
- Garantizar el desempeño óptimo de los vehículos, vigilando y gestionando los mantenimientos preventivos y correctivos, estableciendo las medidas de control para evitar la ocurrencia de accidentes que puedan generar daños al individuo o a terceros.
- Promover la mejora continua del Plan Estratégico de Seguridad Vial

Todos los trabajadores de Tauroquímica ya sean conductores o subcontractistas que realicen desplazamientos laborales o trayectos itinere deberán asumir las recomendaciones de la empresa en materia de seguridad vial.



POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL

La presente política hará referencia sobre lo estipulado en la Ley 2191 de 2022 en donde se busca proteger el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada (ordinaria, máxima o convenida), el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral diaria y la jornada máxima legal semanal.

De igual forma, se garantizará el disfrute pleno y efectivo del tiempo de descanso compensado, días festivos, licencias, incapacidades médicas, permisos y vacaciones, con el fin de facilitarles conciliar la vida personal, familiar y laboral.

PRINCIPIOS SOBRE LA DESCONEXIÓN LABORAL

En relación con lo establecido por la Ley 2191 de 2022, es compromiso por parte de las empresas establecer los principios que regulan la presente ley:

a) La desconexión digital es un derecho, en consecuencia, no constituye una obligación por lo cual TAUROQUIMICA S.A.S., reconoce en todo caso, el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, que garantice el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor.

b) TAUROQUIMICA S.A.S., garantizará que sus colaboradores puedan ejercer su derecho a la desconexión laboral y con la diferenciación entre tiempo efectivo de trabajo y tiempo personal y de descanso, contribuirá a la conciliación de la vida laboral, social y familiar de los trabajadores y equilibrio de vida.

c) Siempre asegurando la productividad y la adecuada prestación del servicio, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no implicará la aplicación de medidas disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, salvo que de la conducta del trabajador se derive un perjuicio para TAUROQUIMICA S.A.S.



POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL

MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

- a) TAUROQUIMICA S.A.S., establece y vela porque la emisión de comunicaciones de índole laboral a través de medios digitales no tenga lugar entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. En caso de que este tipo de comunicaciones sean emitidas o recibidas fuera del citado horario, el emisor de estas deberá tener presente que el receptor podrá ejercer su derecho a la desconexión digital y contestarlas únicamente dentro de su horario laboral. Cabe aclarar que lo indicado no aplicaría ante situaciones de fuerza mayor, urgencia y extrema necesidad, en las cuales se requiera de la adopción de medidas especiales inmediatas.
- b) Se promoverá la libertad en la utilización por parte del emisor de mensajes de las herramientas de programación que puedan estar disponibles en los sistemas de correo electrónico que utiliza TAUROQUIMICA S.A.S. como por ejemplo programación de envío de correos electrónicos, para que sean recibidos dentro del horario laboral del receptor.
- c) Se promoverá la libertad redacción de mensajes automáticos de respuesta en las plataformas utilizadas por TAUROQUIMICA S.A.S., en los cuales los colaboradores durante periodos de días compensados, ausencia, licencias, vacaciones; indiquen las fechas en las que no estarán disponibles y designar el correo o los datos de contacto de la persona que hará el reemplazo o respaldo del trabajador durante su ausencia.
- d) Se promueve en todas las áreas la planeación de reuniones dentro del horario laboral, considerando horarios de almuerzo y pausas de descanso.
- e) En cualquier caso, como norma general el inicio de las reuniones no podrá tener lugar antes de la hora de inicio de las labores y finalización de la misma, y no se extenderá hasta más tarde de la terminación de la jornada de trabajo.
- f) De forma general, las reuniones, un evento, inducción, capacitación, trabajo de construcción en equipo o entrenamiento deben realizarse siempre en los horarios laborales, sin que se extiendan por fuera de la jornada reglamentaria.
- g) Se deberá garantizar que ningún colaborador sea citado a esos eventos en su tiempo de descanso, incluyendo permisos, vacaciones, licencias, entre otros.
- h) Las actividades organizadas por TAUROQUIMICA S.A.S., no se extienda por fuera de la jornada reglamentaria. En tal caso quedará a voluntad del colaborador la permanencia en el mismo.



POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL

- i) En periodo de vacaciones el jefe inmediato deberá asignar los temas prioritarios a otra/s persona/s dentro del área o la empresa. El colaborador deberá programar por correo electrónico para que los mensajes recibidos sean dirigidos a otros asignados por la empresa para cumplir con sus funciones.
- j) Los trabajadores deberán hacer uso adecuado de las herramientas de comunicación dentro de su jornada laboral.

EXCEPCIONES A LA DESCONEXIÓN LABORAL

Se exceptúa de esta política:

- a) Trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b) Trabajadores que requieran disponibilidad permanente por la naturaleza de sus funciones.
- c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que exijan medidas urgentes para garantizar la continuidad de la operación.

PROCEDIMIENTO PARA REPORTAR INCUMPLIMIENTOS

Las quejas por presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral deberán ser remitidas al área de Talento Humano, a través del correo electrónico Talentohumano@tauroquimica.co quien analizará si los hechos de la denuncia pueden constituir acoso laboral, evento en el cual remitirá la queja al Comité de Convivencia Laboral de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Adicionalmente. En caso de no presentarse los elementos que configuran el acoso laboral, se procederá así:

- a. Dentro de los diez (10) días siguientes a la recepción de la comunicación la empresa, evaluará la situación y citará a la persona que cometió la conducta, con el fin de que exponga los motivos que originaron el incumplimiento de la Política de desconexión laboral.
- b. Posteriormente, en un término no mayor de diez (10) días, la empresa citará a las partes, a través de correo electrónico, con el fin de poder aclarar la situación y que propongan soluciones que, permitan conciliar las diferencias de manera amigable.
- c. De los acuerdos establecidos, se levantará un acta, la cual deberá ser firmada por las partes intervinientes.



POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL

d. En caso de no lograr un acuerdo, la empresa establecerá las acciones a realizar por las partes, lo cual quedará en el acta, en donde se consignarán las actividades y los respectivos seguimientos que permitan evaluar su cumplimiento.

e. En caso de que la queja sea anónima, se comunicará la misma al trabajador en contra de la cual se haya formulado, instándole a cesar la conducta, en caso de que se estuviere presentando.

f. La empresa hará seguimiento al cumplimiento de los acuerdos establecidos.

g. En caso de que no se evidencie que la conducta implica la afectación del derecho a la desconexión laboral la empresa procederá al archivo de la diligencia.

Los trabajadores podrán reportar incumplimientos a esta política a través del procedimiento para casos de presunto Acoso Laboral establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

El incumplimiento de esta política puede constituir acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006.

Cuando la conducta sea persistente, el trabajador podrá interponer queja dirigida al Comité de Convivencia Laboral, para ello deberá:

a. Verificar si la conducta cumple con lo señalado en los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006.

b. Narrar los hechos por escrito, indicando el nombre de la persona que está cometiendo la conducta y anexando las respectivas pruebas.

c. Radicar la queja, a través del correo electrónico comiteconvivenciatauroquimica@gmail.com



POLÍTICA ANTIDISCRIMINACIÓN LABORAL

La presente política se fundamenta en la normativa constitucional, laboral, penal, de seguridad y salud en el trabajo y de igualdad, entre ellas:

- Constitución Política, arts. 1, 5, 13, 25, 53.
- Código Sustantivo del Trabajo (arts. 10, 11, 57, 58, 143, 154 y ss.).
- Ley 1010 de 2006 (Prevención del acoso laboral).
- Ley 1482 de 2011 (Ley antidiscriminación).
- Ley 1752 de 2015 (No discriminación por discapacidad).
- Decreto 1072 de 2015 – SG-SST (obligación de adoptar políticas de prevención del acoso, violencia, discriminación y protección a trabajadores vulnerables).
- Ley 2114 de 2021 (Protección de trabajadores en el marco de corresponsabilidad familiar, igualdad en el cuidado y promoción de ambientes libres de discriminación por roles de género o ejercicio de licencias parentales).
- Ley 2466 de 2025 (Normas sobre igualdad laboral, no discriminación, corresponsabilidad y enfoque diferencial en el ámbito del trabajo).
- Resolución 1843 de 2025 (Lineamientos del Ministerio del Trabajo sobre prevención de discriminación, violencias basadas en género, trato digno y mecanismos internos de protección).

OBJETIVO

Establecer los lineamientos para prevenir, identificar, investigar y sancionar cualquier forma de discriminación, garantizar la igualdad real y efectiva, promover ambientes laborales libres de violencias y asegurar el trato digno para todas las personas vinculadas con TAUROQUIMICA S.A.S incluidas:

1. Trabajadores
2. Aprendices
3. Contratistas
4. Visitantes y terceros que interactúen con la empresa



POLÍTICA ANTIDISCRIMINACIÓN LABORAL

ALCANCE

Esta política aplica en todas las áreas administrativas, planta de producción, bodegas, laboratorios, zonas de almacenamiento y en general en cualquier espacio físico o digital donde se desarrollen actividades laborales.

PRINCIPIOS

- Igualdad y no discriminación
- Trato digno
- Debida diligencia reforzada frente a violencias basadas en género, discriminación y acoso.
- Enfoque diferencial y de corresponsabilidad familiar
- Prevención y control de riesgos psicosociales
- Respeto por la diversidad
- Cero tolerancia frente a cualquier forma de violencia, discriminación o acoso.

PROHIBICIÓN EXPRESA DE DISCRIMINACIÓN

Se prohíbe toda diferencia de trato injustificada basada en:

- Sexo, identidad o expresión de género.
- Orientación sexual.
- Raza, etnia, lengua, religión o creencias.
- Edad.
- Origen nacional o familiar.
- Condición socioeconómica.
- Estado civil o situación familiar.
- Ejercicio de licencias de maternidad, paternidad o licencias parentales compartidas (Ley 2114 de 2021).
- Condición de discapacidad o salud (Ley 1752 de 2015).
- Síntomas, patologías, accidentes o restricciones médicas.
- Condición de migrante.
- Pertenencia sindical.
- Participación en denuncias internas o externas (protección al denunciante).
- Cualquier otra categoría protegida por la ley.



POLÍTICA ANTIDISCRIMINACIÓN LABORAL

COMPROMISOS DEL EMPLEADOR

TAUROQUIMICA S.A.S., se compromete a:

- Implementar acciones para garantizar igualdad de oportunidades laborales.
- No adoptar prácticas que generen discriminación directa o indirecta.
- Garantizar que procesos de selección, ascenso, compensación y disciplinarios sean objetivos.
- Implementar acciones diferenciales para prevenir discriminación basada en género, discapacidades o condiciones de salud
- Adoptar medidas de protección frente a violencias y discriminación
- Garantizar investigación interna oportuna, confidencial y sin represalias.
- Capacitar anualmente al personal en igualdad y trato digno.

DEBERES DE LOS TRABAJADORES

- Tratar con respeto a compañeros, superiores, subordinados y terceros.
- Abstenerse de incurrir en cualquier acto discriminatorio.
- Participar en actividades de formación.
- Reportar conductas que afecten la dignidad de las personas.
- Cumplir las medidas de la empresa en materia de prevención.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN

La empresa implementará:

- Capacitaciones anuales sobre igualdad, trato digno y diversidad.
- Matriz de riesgos psicosociales, incluyendo discriminación y violencia.
- Protocolo interno de atención a quejas y denuncias (Resolución 1843 de 2025).

MECANISMO DE QUEJAS O DENUNCIAS

Los trabajadores podrán reportar actos de discriminación mediante:

- Correo institucional: Talentohumano@tauroquimica.co
- Reporte ante Talento Humano.

La empresa garantizará confidencialidad, no represalias, atención oportuna, investigación formal y medidas de protección cuando aplique.

CONSECUENCIAS DISCIPLINARIAS

Toda conducta discriminatoria constituye falta grave, sancionable conforme al Reglamento Interno de Trabajo, Artículo 62 CST y Ley 1010 de 2006.



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

La presente Política de Equidad de Género tiene como objeto establecer los principios, compromisos y mecanismos que orientan la gestión de la empresa hacia la promoción de la igualdad real y efectiva entre hombres, mujeres y personas de diversas identidades de género, en todos los procesos organizacionales.

Esta política busca garantizar entornos laborales seguros, libres de discriminación, acoso y violencia de género, fomentando la equidad salarial, la inclusión, la conciliación entre la vida laboral y personal, y el reconocimiento de la diversidad como valor estratégico de la organización.

ALCANCE

Esta política aplica a:

- Todos los trabajadores vinculados mediante contrato laboral en cualquiera de sus modalidades.
- Contratistas, prestadores de servicios y terceros que ejerzan actividades en nombre o en las instalaciones de la empresa.
- Proveedores y aliados estratégicos, quienes serán invitados a alinearse con los principios aquí establecidos.
- Todos los niveles jerárquicos: operativo, administrativo, técnico, directivo y de alta gerencia.
- Todos los procesos organizacionales: selección, contratación, formación, promoción, remuneración, bienestar y desvinculación.

MARCO NORMATIVO

La presente política se fundamenta en la normativa constitucional, laboral, de seguridad y salud en el trabajo y de igualdad, entre ellas:

Normas Constitucionales: Constitución Política de Colombia (1991): Artículos 13 (igualdad ante la ley), 25 (derecho al trabajo), 43 (igualdad de derechos entre hombres y mujeres) y 53 (principios mínimos laborales).



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

PRINCIPIOS RECTORES

La empresa adopta los siguientes principios como fundamento de esta política:

- Igualdad real y efectiva
- Trato digno
- Debida diligencia reforzada frente a violencias basadas en género, discriminación y acoso.
- No discriminación
- Corresponsabilidad
- Respeto por la diversidad
- Cero tolerancia frente a cualquier forma de violencia, discriminación o acoso.
- Confidencialidad

COMPROMISOS DEL EMPLEADOR

En materia de selección y contratación

- Garantizar procesos de selección basados exclusivamente en competencias, méritos y requisitos del cargo, sin discriminación por razón de género.
- Promover la vinculación de mujeres en áreas técnicas
- Velar por la paridad de género en listas de candidatos para cargos de liderazgo y dirección.
- Mantener el registro actualizado de perfiles, cargos, funciones y remuneración por sexo, conforme a la Ley 1496 de 2011.

En materia de remuneración e igualdad salarial

- Implementar un sistema de valoración objetiva de cargos que garantice igual remuneración por igual trabajo, sin distinción de género.

En materia de formación y desarrollo profesional

- Garantizar igual acceso a programas de capacitación, formación técnica, actualización y desarrollo para todos los colaboradores sin distinción de género.
- Promover la formación de mujeres en liderazgo, gestión de proyectos y conocimientos técnicos propios del sector químico.
- Incluir módulos de sensibilización en género dentro del plan anual de capacitación de la empresa.



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

En materia de prevención del acoso y violencia laboral

- Implementar y divulgar el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024
- Conformar y mantener activo el Comité de Convivencia Laboral conforme a la Resolución 3461 de 2025.
- Establecer canales confidenciales, accesibles y eficaces para la recepción, trámite y seguimiento de quejas por acoso laboral, acoso sexual y discriminación de género.
- Proteger a las personas denunciantes y víctimas frente a posibles represalias.
- Publicar anualmente el número de quejas recibidas y las sanciones aplicadas, conforme a la Ley 2365 de 2024.

En materia de conciliación y corresponsabilidad

- Promover el uso efectivo de las licencias de maternidad y paternidad conforme a la legislación vigente.
- Adoptar medidas de flexibilización laboral que faciliten la conciliación entre vida personal, familiar y laboral para todos los colaboradores.
- Reconocer y valorar el trabajo de cuidado no remunerado en los procesos de bienestar organizacional.

En materia de seguridad y salud con enfoque de género

- Incorporar el enfoque de género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Identificar y gestionar los riesgos psicosociales asociados a violencia y discriminación de género en el entorno laboral
- Garantizar instalaciones, equipos de protección y protocolos de salud diferenciados según las necesidades específicas de cada género en el entorno de fabricación de productos químicos.



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

RESPONSABILIDADES

Alta Dirección

- Liderar el compromiso institucional con la equidad de género y destinar recursos para su implementación.
- Aprobar, divulgar y actualizar la presente política.
- Rendir cuentas sobre los avances en equidad de género en los informes de gestión.

Área de Talento Humano

- Implementar los procesos y procedimientos derivados de esta política.
- Mantener el registro de perfiles, cargos y remuneración por sexo
- Líderes y jefes de Área
- Aplicar los principios de equidad de género en la gestión de sus equipos.
- Detectar y reportar situaciones de discriminación, acoso o violencia de género.
- Participar activamente en los procesos de sensibilización y formación.

Todos los Colaboradores

- Conocer, cumplir y promover los principios de esta política.
- Reportar a través de los canales establecidos cualquier conducta que vulnere la equidad de género.
- Participar en las actividades de formación y sensibilización.
- Abstenerse de cualquier conducta discriminatoria, de acoso o violencia hacia sus compañeros.

MECANISMO DE ATENCIÓN O DENUNCIAS

- La empresa garantiza canales confidenciales, seguros y accesibles para que cualquier trabajador pueda reportar situaciones de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o violencia de género:



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

- Los trabajadores podrán reportar actos de discriminación mediante:
- Comité de Convivencia Laboral: Correo comiteconvivenciatauroquimica@gmail.com
- Canal de Talento Humano: Correo institucional: Talentohumano@tauroquimica.co
- Alta Dirección: En casos graves o cuando los canales anteriores estén involucrados, el reporte puede realizarse directamente a la gerencia.
- La empresa garantizará confidencialidad, no represalias, atención oportuna, investigación formal y medidas de protección cuando aplique.

RÉGIMEN DE SANCIONES

- El incumplimiento de la presente política, incluyendo conductas de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o violencia de género, dará lugar a las siguientes consecuencias:
- Medidas disciplinarias internas: llamados de atención, suspensiones y terminación del contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.
- Sanciones legales: Las conductas de acoso sexual y laboral pueden acarrear sanciones penales, civiles y administrativas conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes.
- Sanciones administrativas: El incumplimiento de la igualdad salarial puede generar multas por parte del Ministerio del Trabajo.
- Prohibición de represalias: La empresa prohíbe expresamente cualquier acción en contra de quien formule una denuncia de buena fe, siendo dicha acción constitutiva de falta disciplinaria grave.

SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

- La empresa se compromete a realizar un seguimiento sistemático de los avances en la implementación de esta política, mediante la revisión y actualización anual de la misma, incorporando los cambios normativos aplicables y las lecciones aprendidas, con el fin de garantizar su mejora continua, pertinencia y efectividad dentro de la organización.



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN

Esta política podrá ser divulgada a través de los siguientes medios:

- Publicación en carteleras físicas y digitales de la empresa.
- Inclusión en el proceso de inducción y reinducción de todos los colaboradores.
- Envío a todos los colaboradores
- Campañas de sensibilización periódicas sobre equidad de género, conforme a lo exigido por la Ley 2365 de 2024.

