



GOLD RH SAS BIC fomenta y garantiza el respeto y protección del derecho fundamental a la no discriminación e igualdad laboral; sin importar raza, género, edad, condición social, apariencia física, discapacidad, tipo de Etnia, preferencia sexual, religión, nacionalidad entre otros; por lo cual todos los procesos que se realicen al interior de Gold y las decisiones que sean tomadas en virtud del giro ordinario de la compañía tendrán siempre una justificación objetiva con soportes a lugar.

En consonancia, dentro de la compañía se encuentra completamente prohibida la exclusión, violencia, o alguna forma de discriminación de parte de líderes y demás personal de la compañía en cualquier proceso o trámite de la misma.

De conformidad con las normas nacionales e internacionales en materia de discriminación laboral, GOLD RH SAS BIC garantizará y promoverá la No discriminación en todo momento.

Para la verificación del cumplimiento de este derecho fundamental de todos involucrados en los procesos, GOLD RH SAS BIC cuenta con la plataforma para reporte de quejas y reclamos donde el usuario afectado podrá en cualquier momento reportar eventos de esta índole para que la empresa pueda realizar las investigaciones y correctivos aplicables.

Adicionalmente estará disponible el Comité de Convivencia laboral para analizar, revisar y dirimir cualquier evento que se presente por motivos de discriminación, y tendrán la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de la política de No Discriminación.

De conformidad con los instrumentos internacionales y nacionales, y la jurisprudencia colombiana, Gold RH SAS BIC exigirá, garantizará y fomentará el cumplimiento de la Convención de la OIT Número 111 ratificada en Colombia: Se entenderá como actos discriminatorios los siguientes:

“Artículo 1:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”²

¹ Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 10. *“Igualdad de los trabajadores y trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.”*

² Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960) ratificado por Colombia el 04 marzo 1969



POLITICA DE NO DISCRIMINACION

Código: SG-DC69
Versión: 01
Actualizado: 20/12/2021
Página 1 de 2

Con esto se busca la diversidad e igualdad laboral sin discriminación alguna, bajo objetivos como:

- Realizar procesos de entrevistas omitiendo el uso de lenguaje discriminatorio frente a factores como, orientación sexual, preferencias religiosas y otros factores que se pueden generar bajo la discriminación.
- Justificar objetivamente las decisiones tomadas al interior de la compañía.
- Respetar las tendencias personales, en materia de cultura, religión, origen étnico, inclinación sexual, inclinación política, y cualquier otra que se establezca como discriminatorio de acuerdo con la normativa nacional e internacional vigente,
- Promover y fomentar la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal, los candidatos que participen en los procesos activos de selección y contratación, únicamente serán evaluados de acuerdo con las habilidades y capacidades según el perfil a contratar, sin importar, raza, color, religión, género, sexo, positiva, estado civil, nacionalidad, o cualquier otra.
- Garantizar en todo momento el buen trato, decoro, seriedad y respeto.
- Toda comunicación, reclamación, retroalimentación que se efectúe deberá respetar el uso correcto del lenguaje, evitar la violencia y las palabras ofensivas que puedan llegar a entenderse como discriminatorias.

GOLD RH SAS BIC establece que esta política involucra a todos los colaboradores de la compañía y deben ser responsables de su comportamiento frente a actos de discriminación dentro de la empresa, en función del cambio social para una mejora en la igualdad y equidad laboral donde se cumplan los objetivos y se promueva una conciencia colectiva y una responsabilidad social frente a los individuos. Periódicamente, la empresa podrá emitir encuestas anónimas a los trabajadores con la finalidad de detectar, la diversidad al interior, y evidenciar que realmente se efectúe total cumplimiento de la política de No Discriminación.