


<b>aoxlab</b>	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b> <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>



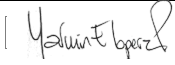
# **Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación**

**AOXLAB S.A.S.**

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

**DOCUMENTO CONTROLADO**  
**PROC-GC-029**  
**Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación**

**Copia controlada No.: 1**


	Nombre	Puesto o función	Firma	Fecha
<b>Elaboró:</b>	Dario Pardo Pardo	Director de Validaciones		2025-10-09
<b>Revisó:</b>	Angela P. Patiño Pérez	Directora de calidad		2025-10-10
<b>Aprobó:</b>	Yasmín E. Lopera Pérez	Gerente		2025-10-10
<b>Localización del documento:</b>		<a href="#">Plataforma SGC</a>		

**Control de Cambios**

Estado	Fecha de Inicio de vigencia	Revisión	Descripción del cambio realizado	Realizó	Revisó	Aprobó
Obsoleto	2022-11-23	1	Ninguno, versión Original	APPP	YELP	YELP
Obsoleto	2025-07-11	2	Se adjuntan disposiciones para mantener el principio de no discriminación, de acuerdo con lo establecido en la Norma ISO/IEC 17065:2012	DPP	APPP	YELP
Vigente	2025-10-10	3	Se eliminan referencias al sello ICONTEC de No Discriminación. Se mantiene el procedimiento como	APPP	DPP	YEL


<b>aoxlab</b>	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión:</b> 3
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

			política interna permanente bajo el marco de la ISO/IEC 17065 e ISO/IEC 17025.			
--	--	--	--	--	--	--

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

## ÍNDICE

<b>1. OBJETIVO Y ALCANCE .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Objetivo.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Alcance. ....</b>	<b>5</b>
<b>2. DEFINICIONES Y NOTACIONES.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Definiciones.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Notaciones.....</b>	<b>7</b>
<b>3. REFERENCIAS.....</b>	<b>7</b>
<b>4. DESARROLLO.....</b>	<b>8</b>
<b>4.1 Aspectos fundamentales para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación .</b>	<b>10</b>
<b>4.1.1 Generalidades.....</b>	<b>10</b>
<b>4.1.2 Directrices, prácticas y comportamientos .....</b>	<b>11</b>
<b>4.1.3 Compromiso de las partes interesadas .....</b>	<b>12</b>
<b>4.2. Metodología.....</b>	<b>12</b>
<b>4.2.1 Seguimiento y evaluación.....</b>	<b>14</b>
<b>4.2.2 Mejora continua .....</b>	<b>15</b>
<b>5. RESPONSABILIDADES. ....</b>	<b>15</b>
<b>5.1 Gerente.....</b>	<b>15</b>
<b>5.2 Director de calidad.....</b>	<b>15</b>
<b>5.3 Profesional seguridad y salud en el trabajo.....</b>	<b>15</b>
<b>5.4 Comité de convivencia y no discriminación.....</b>	<b>15</b>
<b>5.5 Comité para la salvaguarda de la imparcialidad.....</b>	<b>15</b>
<b>5.6 Personal de AOXLAB.....</b>	<b>16</b>
<b>6. FORMATOS RELACIONADOS.....</b>	<b>16</b>
<b>7. ANEXOS.....</b>	<b>16</b>

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

## 1. OBJETIVO Y ALCANCE.

### 1.1 Objetivo.

Describir las acciones a seguir y los lineamientos para prevenir y contribuir a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación, de manera directa e indirecta a las personas y organizaciones, por razones de etnia, color, origen nacional, familiar o social, lengua, religión, idioma, opinión política, filosófica, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, posición económica, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición o situación social.

### 1.2 Alcance.

La compañía es responsable por la prevención y de la contribución a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación que pueda darse en la ejecución de cualquiera de sus actividades con todas sus partes interesadas.

## 2. DEFINICIONES Y NOTACIONES.

### 2.1 Definiciones.

Acción afirmativa: [1]


Es la política o medida orientada a reducir y eliminar las desigualdades de tipo social, cultural o económico de las personas o grupos tradicionalmente discriminados, que se concreta en mecanismos y medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades destinados a compensar las desventajas y rezagos históricos de dichas personas y grupos sociales. Las acciones afirmativas se rigen por los principios de proporcionalidad, progresividad y temporalidad.

Acto discriminatorio: [1]

Conducta, actitud o trato que pretende anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales”, y que da como resultado “la violación de sus derechos fundamentales”.

Comunicación: [1]

Proceso consciente y no violento de intercambio de información con el fin de socializar una idea, generar acciones o crear un entendimiento sobre un asunto en particular.

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

Derechos humanos (DDHH): [1]

Son aquellas libertades, facultades y prestaciones fundamentales que poseen todas las personas, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna.

Discriminación: [1]

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular, el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, con base principalmente en uno o más estereotipos o perjuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Diversidad: Características de las diferencias y similitudes entre las personas

Enfoque de interseccionalidad: [1]

Perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre las personas.

Estereotipo: [1]


Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.)

Mecanismo de reparación: [1]

Sistema que consta de procedimientos, roles y reglas para recibir quejas y proporcionar reparación.

Toma de conciencia: [1]

Acto que sucede cuando las personas entienden sus responsabilidades y cómo sus acciones contribuyen al logro de los objetivos de la organización o al bienestar colectivo.

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión:</b> 3
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

Laboratorio: [4]

Organismo que realiza una o más de las siguientes actividades: Ensayos, calibraciones, muestreo asociado con el subsiguiente ensayo o calibración. (ICONTEC INTERNACIONAL, 2017)

Mecanismo de denuncia. [1]

Sistema que consta de procedimientos, roles y reglas para recibir, preocupaciones, reclamaciones, quejas y proporcionar reparación.

Parte interesada [3].

Persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad.

## 2.2 Notaciones.

Para propósitos de este documento, se hacen las siguientes consideraciones:

**“Aoxlab”**: se refiere a AOXLAB S.A.S.

**“Laboratorio”**: se refiere a AOXLAB S.A.S.

**“Compañía”**: se refiere a AOXLAB S.A.S.

**“Organización”**: se refiere a AOXLAB S.A.S.

**“Servicios”**: para referir a los servicios que ofrece **AOXLAB**.


**“Ítem”**: se refiere a los objetos o materiales bajo ensayo. |

## 3. REFERENCIAS.

[1] Referencial técnico para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación. Requisitos y directrices. Ministerio del interior.

[2] ICONTEC Internacional. (2017). Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y calibración. Bogotá D.C.

[3] ISO 9001 :2015 Quality management systems — Requirements Systemes de management de la qualité — Exigences.

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

[4] ISO/IEC 17065:2012 Evaluación de la conformidad — Requisitos para organismos que certifican productos, procesos y servicios

#### 4. DESARROLLO.

El **Aoxlab.** busca contribuir a la construcción de una práctica de respeto a los derechos colectivos de las comunidades, a la resolución pacífica de conflictos, el logro de la convivencia equitativa y democrática y al desarrollo propio. La visión de la organización incluye asegurar el desarrollo humano y organizacional, por lo cual busca promover la igualdad, garantizar el derecho a la libertad de pensamiento y conciencia, a través de procesos colectivos de reflexión de los desafíos en acciones para la mitigación de los factores de discriminación tanto a las personas como a las organizaciones y avanzar respecto a la inclusión y equidad de género frente a la sociedad.


**Aoxlab.**, en coherencia con su política institucional y sus compromisos con la igualdad, la equidad y el respeto a los derechos humanos, promueve de manera permanente la prevención y eliminación de toda forma de discriminación, ya sea por razones de etnia, color, origen nacional, familiar o social, lengua, religión, idioma, opinión política o filosófica, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, posición económica, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición o situación social.

Este compromiso hace parte integral del Sistema de Gestión de la Calidad de AOXLAB S.A.S. y de los principios de imparcialidad exigidos por las normas ISO/IEC 17025:2017 y ISO/IEC 17065:2012.

Para poder definir, los mecanismos para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación, primero es importante identificar algunas de ellas. La discriminación hacia las personas se origina principalmente en las prácticas “naturalizadas” a fuerza de ser permitidas y hasta socialmente aceptadas durante mucho tiempo y que dificultan la calidad de vida y el progreso de quienes han sido y son víctimas de estas.


La discriminación hacia las organizaciones puede producirse o estar motivadas por diversos factores, muchos de los cuales contravienen los principios de imparcialidad, equidad y no discriminación, entre los cuales están:

1. Factores económicos:
  - Costos excesivos o no estandarizados que impiden el acceso a pequeñas o medianas empresas (PYMEs) o a organizaciones con menos recursos.
  - Condiciones de pago injustas o discriminatorias, como exigir pagos adelantados solo a ciertos solicitantes.

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b> <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

2. Factores geográficos:
  - Discriminación contra organizaciones ubicadas en regiones remotas o rurales al negarse a prestar servicios fuera de ciertas zonas.
  - Aplicación de tarifas adicionales no justificadas para clientes de determinadas regiones.
  
3. Factores relacionados con el idioma o la cultura:
  - No proporcionar documentación, formularios o comunicación en el idioma del solicitante cuando es razonablemente posible.
  - Trato desigual por diferencias culturales, religiosas o de costumbres organizacionales.
  
4. Prejuicios institucionales o personales:
  - Sesgos del personal, que pueden estar motivados por género, raza, religión, orientación sexual o ideología del solicitante.
  - Conflictos de interés, por ejemplo, favorecer a empresas con relaciones personales o comerciales previas.
  
5. Barreras técnicas artificiales:
  - Imposición de requisitos técnicos innecesarios o no aplicables que dificulten el acceso a ciertos solicitantes.
  - Falta de flexibilidad en métodos de evaluación para adaptarse a diferentes contextos operativos, sin justificación técnica.
  
6. Falta de transparencia en los procedimientos:
  - No divulgar claramente los criterios de evaluación, tarifas, procesos de apelación o requisitos.
  - Aplicación inconsistente o subjetiva de criterios a diferentes solicitantes.
7. Discriminación por historial o reputación percibida:
  - Rechazar solicitudes por antecedentes de certificación fallida sin ofrecer la oportunidad de corrección o reevaluación.
  - Considerar únicamente a empresas con cierto reconocimiento o tamaño sin justificación técnica.

Por eso **Aoxlab**. crea mecanismos para que este tipo de comportamientos sean prevenidos y eliminados en la ejecución de las actividades por todas sus partes interesadas.

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

## 4.1 Aspectos fundamentales para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación

### 4.1.1 Generalidades


**Aoxlab.** identifica, planifica, implementa y mantiene, acciones que le permitan a la organización, sus clientes, proveedores y demás partes interesadas, prevenir y contribuir a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación. Además asegura de que estas acciones se efectúan de acuerdo con lo estipulado en la legislación nacional vigente, directrices internacionales adoptadas y a los requisitos establecidos en el referencial [1]

La política POL-GC-017 descrita en el MGC-001 y los procesos adoptados por AOXLAB S .A. S. para la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación están orientados a favorecer a organizaciones, personas o grupos tradicionalmente discriminados cuando existan condiciones en sus actividades, operaciones, procesos, productos o servicios, que puedan generar situaciones de desventaja a su personal y partes interesadas, imposibilitando el ejercicio pleno de sus derechos, con el fin de que **Aoxlab.** tenga un enfoque preventivo y establezca acciones afirmativas concretas.

Así mismo, la organización implementa acciones destinadas a gestionar de manera efectiva los cambios que puedan derivarse de la adopción o modificación de políticas y procesos relacionados con la prevención y eliminación de todo tipo y forma de discriminación. Estas acciones consideran los posibles impactos en las actividades, operaciones, procesos, productos, servicios y relaciones con partes interesadas. Las acciones, la política y los procesos adoptados para la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación tiene en cuenta el enfoque interseccional.

Para contribuir a la prevención y la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación, **Aoxlab.** cumple los siguientes aspectos generales y los demás establecidos en el presente documento:

- La compañía ha implementado la matriz de partes interesadas FOR-GC-066
- La organización evalúa los riesgos asociados a actos de discriminación a través del mapa FOR-GC- 067
- **Aoxlab.** establece el plan de acción si se presenta cualquier acontecimiento que vaya en contra de la dignidad de una persona con temas relacionados la discriminación empleando el formato FOR-GC-069
- La compañía tiene a disposición de todas sus partes interesadas un formato para comunicar cualquier acto de discriminación FOR-GC-065


	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

- Estandarización de Criterios y Transparencia en los Procesos: **Aoxlab** establece y divulga claramente los criterios de evaluación, tarifas y procedimientos relacionados con los procesos de certificación, lo cual previene la discriminación al asegurar que todos los solicitantes son evaluados bajo las mismas condiciones, evitando la aplicación inconsistente o subjetiva de requisitos o la imposición de barreras técnicas artificiales e innecesarias.

#### 4.1.2 Directrices, prácticas y comportamientos

Las prácticas y los comportamientos deseados en cuanto la prevención y contribución a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación en la organización, se enmarca en los siguientes principios:

- Dignidad de la persona.** Respeto a la naturaleza inherente del ser humano y que le otorga derechos fundamentales irrenunciables e inalienables, de carácter personal, familiar, sociocultural y ambiental, los cuales se deben, reconocer y promover.
- Derecho a la diferencia.** Todas las personas tienen derecho a ser diferentes, como expresión de la dignidad humana y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad. Las familias, la sociedad, las organizaciones y el Estado deben fomentar el respeto del derecho a la diferencia y establecerán los mecanismos para eliminar la intolerancia, teniendo en cuenta la condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, identidad de género, salud física o mental, entre otras.
- Igualdad.** Las personas y las organizaciones deben ofrecer el mismo trato y protección a todas las personas, sin diferencia de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica o cualquier otra condición o situación social. Este principio no proscribire el trato diferenciado, sino que obliga a justificarlo de manera suficiente.
- Equidad.** En la comprensión de que en cada persona se conjugan numerosas identidades, características, aspiraciones y necesidades que conjuntamente describen su situación particular ante los demás, la equidad implica la capacidad de ser justos, partiendo del principio de la igualdad, pero considerando las necesidades individuales y las circunstancias de cada persona u organización.
- Inclusión.** Proceso que asegura que todas las personas y organizaciones tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder a los servicios que presta la compañía, así como a participar, relacionarse con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de etnia, color, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, familiar o social, lengua, religión, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición o situación social,

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

mediante acciones concretas que ayuden a mejorar de manera integral las condiciones de vida de los individuos.

- f) **Tolerancia.** Respeto por las ideas, las creencias o las prácticas de los demás, cuando son diferentes o contrarias a las propias. La tolerancia no es concesión, condescendencia ni indulgencia. Ante todo, la tolerancia es el reconocimiento de los derechos humanos universales y de las libertades fundamentales de los demás. En ningún caso puede utilizarse para justificar el quebrantamiento de estos valores fundamentales.

#### 4.1.3 Compromiso de las partes interesadas

La alta dirección de **Aoxlab.** mediante el ejercicio de su liderazgo involucra a todas las partes interesadas, a que se envuelvan y participen activamente de manera voluntaria, en las acciones establecidas por la compañía que contribuyen a evitar cualquier tipo y forma de discriminación mediante la comunicación constante e incluyente y la programación anual de capacitaciones con su debido cumplimiento.

#### 4.1.4 Sensibilización y formación

Para dar cumplimiento a todo lo establecido en el presente documento se tiene contemplado en el FOR- TC-166 y su anexo las actividades de capacitación que tiene relación con temas de no discriminación y acciones que de bienestar empresarial para la aplicación y resolución de problemas. También se cuenta con la matriz de comunicaciones.


#### 4.1.5 Mecanismo de denuncia y rutas de atención.

Para la denuncia de cualquier situación que involucre discriminación se cuenta con el FOR-GC-065, y se le da tratamiento como se describe en el PROC-GC-006.

### 4.2. Metodología

El **Aoxlab.** desarrolla entornos libres de discriminación donde su compromiso es continuo con la diversidad, la inclusión, la equidad y demás principios establecidos en este procedimiento, en su política de no discriminación POL-GC-017 descrita en el manual de calidad MGC-001 y en el compromiso de ética establecido por la organización FOR-GC-002.

La alta dirección evidencia su compromiso, formulando las directrices para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación, desde la orientación estratégica, garantizando su despliegue y comprensión en todos los niveles de la reorganización y con

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>


sus partes interesadas. Esto lo realiza mediante jornadas de socialización constante en esta materia a todas las partes interesadas, en los procesos de inducción, reinducción, supervisión y evaluación de personal PROC-GC-014, mediante comunicación en su página web y a través de sus redes sociales. Así mismo, asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos trazados y los comportamientos esperados, incluyendo en su presupuesto anual un rubro específico para capacitación de las partes interesadas en los procesos de no discriminación.

Así mismo, la compañía demuestra su compromiso para promover la prevención y contribuir a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación mediante:

- a) La implementación y el mantenimiento de las directrices dispuestas en el numeral 4.1 de este procedimiento para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación en las actividades, las operaciones, los procesos, los servicios que presta la compañía y con sus partes interesadas.
- b) El aseguramiento de su comprensión y aplicación por parte de todo el personal de la compañía y sus partes interesadas.
- c) La coherencia del compromiso y sus directrices con otras políticas y marcos de actuación adoptados por la organización mediante su Manual de gestión de calidad MGC-001, su compromiso de ética FOR-GC-002 y su acuerdo de confidencialidad ACU-001 y ACU-002.
- d) La revisión periódica del compromiso, con el fin de asegurarse de su pertinencia e impacto mediante el seguimiento de indicadores registrados en esta materia en el FOR-GC-016.
- e) La apropiación del compromiso y sus directrices, por parte del personal, clientes y proveedores mediante el registro de avances en esta política en el informe de revisión por la dirección.

Con el fin de lograr el objetivo de prevenir y contribuir a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación, **Aoxlab**. se compromete a abordar activamente temas como comportamientos no inclusivos, prácticas organizacionales injustas y discriminatorias, ya sean desarrolladas por personas o asociadas con las tecnologías, los prejuicios, los comportamientos no adecuados conscientes e inconscientes de su personal y todas sus partes interesadas. Para esto ha establecido diferentes canales para la comunicación de cualquier forma de discriminación, la cual es registrada en el FOR-GC-065 y entregada para su manejo por cualquiera de los medios establecidos:

- Comité de convivencia y no discriminación
- Implementación de procedimientos para evitar intervenir en actividades que puedan disminuir la confianza en la compañía
- Comité para la salvaguarda de la imparcialidad

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

- Página web relacionada con un acto de discriminación <https://www.aoxlab.com/Contacto.html>
- Mención a la gerencia de **Aoxlab**.
- Mención a su jefe directo
- Mención al profesional de seguridad y salud en el trabajo

La alta dirección de **Aoxlab** asume el compromiso de prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación, considerando, cuando sea pertinente, las percepciones y expectativas de las partes interesadas. En consecuencia, dicho compromiso se refleja en conductas organizacionales observables, alineadas y coherentes con los valores y declaraciones institucionales.

Para garantizar la transparencia y el seguimiento de este compromiso, la gerencia comunica de forma periódica y formal los avances, mediante el Informe de Revisión por la Dirección (formato FOR-GC-011). En este informe se presentan los compromisos adquiridos, los resultados alcanzados, los impactos observados y el tratamiento aplicado a cualquier situación relacionada con conductas discriminatorias, incluyendo el análisis de indicadores pertinentes.


Además, **Aoxlab** asegura la divulgación de estos resultados a sus partes interesadas a través de boletines informativos enviados por correo electrónico y publicaciones en sus redes sociales, promoviendo así una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.

#### **4.2.1 Seguimiento y evaluación.**

**Aoxlab** determina e implementa los métodos necesarios para realizar el seguimiento, análisis y evaluación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente documento. Asimismo, evalúa de forma sistemática el nivel de compromiso del de la organización con la prevención y eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación en sus actividades, operaciones, procesos, productos y servicios.

Entre las actividades implementadas para este fin se incluyen: la revisión anual por la dirección, el análisis de indicadores de desempeño, la aplicación continua de encuestas para recopilar información relevante y la formulación de planes de acción correctivos y preventivos, conforme a lo establecido en el procedimiento PROC-GC-007.

Adicionalmente, la organización ha desarrollado e implementado la Matriz de Riesgo FOR-GC-67, la cual permite identificar, evaluar y gestionar los riesgos asociados a

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

conductas discriminatorias, fortaleciendo así la cultura de respeto, equidad e inclusión dentro de **Aoxlab**

#### 4.2.2 Mejora continua

**Aoxlab** promueve una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión. Aunque ya no mantiene certificaciones externas específicas en materia de no discriminación, la organización conserva su compromiso voluntario y permanente con estos principios, garantizando que todas las decisiones y actuaciones dentro de sus procesos se realicen con transparencia, imparcialidad y respeto por la diversidad.

### 5. RESPONSABILIDADES.

#### 5.1 Gerente

- Establecer mecanismos y estrategias para prevenir y eliminar actos de discriminación.
- Asegurar la aplicación del presente documento y tomar decisiones relacionadas con la eliminación de actos de discriminación.
- Aprobar el presupuesto requerido para la implementación del procedimiento.
- Recibir las quejas relacionadas con actos de discriminación y darle tratamiento.

#### 5.2 Director de calidad

- Asegurar que el personal conozca y entienda la política de NO discriminación, el procedimiento y todos los documentos y registros relacionados con No discriminación.

#### 5.3 Profesional seguridad y salud en el trabajo


- Capacitar al personal y al comité de convivencia en temas relacionados con prevención y eliminación de cualquier tipo de discriminación.
- Recibir las quejas relacionadas con actos de discriminación y darle tratamiento.

#### 5.4 Comité de convivencia y no discriminación

- Recibir, gestionar y darle tratamiento y cierre a todas las quejas por discriminación recibidas y comunicarlas a la gerencia.

#### 5.5 Comité para la salvaguarda de la imparcialidad

- Recibir, gestionar y darle tratamiento y cierre a todas las quejas por discriminación recibidas y comunicarlas a la gerencia.

	<b>Procedimiento para la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación</b>  <b>AOXLAB S.A.S</b>	<b>Identificación:</b> <b>PROC-GC-029</b>
		<b>Revisión: 3</b>
		<b>Inicio de vigencia:</b> <b>2025-10-10</b>

### 5.6 Personal de AOXLAB.

- Observar y acatar las directrices establecidas en este documento.
- Registrar ante el comité de convivencia y/o la gerencia y/o su jefe directo cualquier acto de discriminación que se perciba en la compañía.

### 6. FORMATOS RELACIONADOS.

- FOR-GC-066. Matriz partes interesadas no discriminación
- FOR-GC-067 Matriz de gestión del riesgo actos de discriminación
- FOR-GC-065 Formato denuncia de acoso, discriminación o violencia basada en género y sexualidad
- FOR-GC-069 Plan de acción para la prevención y eliminación de actos de discriminación

### 7. ANEXOS.