



GOLDGROUP MINING INC.

POLITICA DE ACOSO

1. EL OBJETIVO DE LA POLITICA

Goldgroup Mining Inc. no tolerara el acoso de sus empleados por parte de ninguna persona dentro o fuera de la empresa.

El propósito de esta política es asegurarse de que todos los empleados estén conscientes de que el acoso de cualquier tipo está prohibido.

2. DEFINICIONES

En este documento "Goldgroup" se refiere a Goldgroup Mining Inc.

Para los efectos de esta política, las palabras "empleado" y "personal" incluyen, según sea el caso, a todos los empleados independientemente de la posición con Goldgroup, consultores, contratistas, miembros del consejo o voluntarios.

En este documento la palabra "superior" se refiere a un Gerente, Vice Presidente, Director Financiero, Presidente, Presidente Ejecutivo, Presidente del Consejo de Directores y miembros del Consejo de Directores.

4. LA LEY

Uno de los propósitos del Código de Derechos Humanos de British Columbia el ("Código") es la prevención de la discriminación prohibida por el Código, la identificación y eliminación de patrones persistentes de desigualdad asociada con la discriminación, y la provisión de una vía de recurso para las personas que son objeto de discriminación contrario a lo estipulado en el Código. El Código prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo, de prestación de servicios e instalaciones públicas, en relación con los arrendamientos residenciales, la propiedad y la distribución de los materiales que indican la intención de discriminar o incitar al odio. El Código contiene disposiciones específicas sobre cada uno de estos temas.

Un principio esencial en materia de derechos humanos es que la preocupación más importante es el efecto o las consecuencias de las acciones de los demás. A veces una persona no está consciente de que sus acciones son discriminatorias. Puede que no haya habido ninguna intención de discriminar. La intención de la persona que infrinja el Código no es relevante para determinar si una persona ha sido víctima de la discriminación.

El Código prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, ascendencia, lugar de origen, creencia política, religión, estado civil, situación familiar, discapacidad física o mental, sexo, orientación sexual, edad y condena por un delito penal o un resumen de condena por una ofensa no relacionada con el empleo. La prohibición de la discriminación en el empleo incluye la discriminación en la publicidad de la empresa, el negarse a emplear o el dar por terminado el empleo, así como términos o condiciones de empleo discriminatorias.

El acoso basado en la motivación de discriminación es un tipo distintivo de discriminación prohibida por el Código.

5. DEFINICION DE ACOSO

El acoso es cualquier comportamiento que degrada, humilla o avergüenza una persona, y que cualquier persona razonable no recibiría de buena manera. Esto incluye acciones (tocar, empujar) comentarios (bromas, insultos) o muestras visuales (carteles, dibujos animados). Puede consistir de un solo incidente o repetirse durante algún tiempo.

El acoso es una acción que hace que un colega, empleado o cliente se sienta degradado, humillado o avergonzado. Tales acciones podrían incluir, pero no necesariamente esta limitadas a bromas, comentarios, insultos, tocar, pellizcar, miradas lascivas, carteles, historietas, correos electrónicos y llamadas telefónicas. Incluye condiciones de empleo degradantes, humillantes o sexuales, y que requieran acciones como por ejemplo el sexo, en las cuales el empleado cree que debe acceder para poder mantener el puesto de trabajo o conseguir un ascenso, un aumento, o algún otro beneficio del empleo, o para evitar ser penalizado.

i. Algunos ejemplos de acoso incluyen:

- Comentarios desagradables, insultos, bromas, insultos o sugerencias o comentarios sobre el cuerpo de una persona, su ropa, raza, origen nacional o étnico, color, religión, edad, sexo, estado civil, situación familiar, discapacidad física o mental, orientación sexual, sentencia condenatoria por delito criminal o delito menor, condena, u otras características personales;
- Comentarios sexuales que no son bien recibidos, invitaciones, o solicitudes (incluyendo el contacto persistente y no deseado después de la final de una relación);
- Muestras de material sexualmente explícito, sexista, ofensivo o despectivo racista o de otro tipo;
- Abuso escrito, verbal o amenazas;
- Bromas prácticas que avergüenzan o insultar a alguien;
- Miradas lascivas (mirada fija y sugerente) o gestos de otro tipo,
- Contacto físico no deseado, por ejemplo acariciando, tocando, pellizcando, golpeando;
- Conducta condescendiente o paternalista;
- Humillación a un empleado frente a sus compañeros de trabajo,
- Vandalismo de la propiedad personal, y,
- Asalto físico o sexual

El acoso puede tener lugar en el propio lugar de trabajo, o fuera del lugar de trabajo en una situación que de alguna manera está relacionada con el trabajo. Por ejemplo, durante los viajes de entrega, las reuniones fuera del lugar de trabajo, los viajes de negocios, y cualquier otro evento o lugar relacionado con el empleo. El acoso no será tolerado en cualquier lugar de trabajo o en cualquier evento relacionado con el trabajo.

ii. Acoso sexual

El acoso sexual incluye un comportamiento ofensivo o humillante que tiene que ver con el sexo de una persona, así como el comportamiento de naturaleza sexual, que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, o "envenenado", o que se podría pensar de manera sensata que pone condiciones sexuales el trabajo o las oportunidades de empleo de una persona. Algunos ejemplos son: preguntas y discusiones sobre la vida sexual de una persona, tocar a una persona de una manera sexual, al comentar sobre el atractivo sexual o falta de atractivo sexual de una persona, la persistencia en pedir una cita después de haber sido rechazada o rechazado; decirle a una mujer que su lugar está en su casa o que ella no es la persona indicada para realizar algún trabajo determinado, mirar a alguien de manera sugerente, mostrando dibujos o carteles de carácter sexual, o escribir cartas o notas sexualmente sugerentes.

El acoso sexual con frecuencia es motivado más por razones de poder que por sexo. A menudo se produce en situaciones donde hay desigualdad de poder entre las personas involucradas, como intento de una persona para ejercer el poder sobre la otra. El acoso también puede ocurrir cuando una persona está en una posición vulnerable por formar parte de la minoría - la única mujer, un miembro visible de una minoría, una persona indígena o con discapacidad - y es, por ejemplo, excluido por sus colegas.

Si la persona acusada de acoso debería haber sabido que su comportamiento sería desagradable, esta podría ser considerada responsable de acoso no intencional. Si un empleador o un gerente sabían o debería haber sabido que existía una situación inadecuada, y no hizo nada al respecto, la responsabilidad puede ser impuesta a esa persona.

iii. Lo que no es acoso

1. Bromas o Relaciones Consensuales

El bromeo mutuo entre dos o más empleados no es considerado acoso, siempre y cuando todos los involucrados estén de acuerdo. Pero si alguno de los empleados, incluyendo a los empleados que no participan directamente en las bromas, se siente incómodo con este comportamiento, y el comportamiento continúa incluso después de que la persona ha expresado su inconformidad, o si las demás personas involucradas deberían haber sabido que la persona se sentía incómoda, entonces si se considera como acoso. Este tipo de acoso puede crear lo que se conoce como un "ambiente de trabajo envenenado", donde los empleados no se sienten seguros o se sienten humillados constantemente.

El coqueteo entre los empleados, o el involucrarse en una relación romántica o sexual, no representa acoso del uno con el otro, siempre y cuando la relación es consensuada. Si uno de los empleados involucrados decide terminar la relación, y la otra persona persiste en tratar de continuar tal relación, esto sí es considerado como acoso.

2. Intervención legítima de la administración

Las revisiones de los resultados del desempeño, el asesoramiento y la disciplina son acoso.

6. RESPONSABILIDADES Y DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Esta sección define el tipo de trato que los empleados pueden esperar en el trabajo, y cuáles son las responsabilidades de los empleados al dirigirse hacia los compañeros de trabajo, supervisores, y el público. La información específica sobre el proceso de quejas se encuentra en la sección de Procedimientos, a continuación.

i. El respeto a los demás

Cada empleado tiene el derecho a ser tratado justa y respetuosamente en el lugar de trabajo. Cada empleado tiene también la responsabilidad de dar buen trato a los compañeros de trabajo y clientes, respetando las diferencias individuales. No importa cuál sea su posición, o el de las personas con quienes se relaciona en el trabajo, las muestras de consideración y de respeto mutuo hacen el trabajo más fácil para todos nosotros. Si tiene dudas acerca de si una broma, un comentario, o cualquier otro comportamiento puede avergonzar, humillar, degradar o no molestar a alguien, absténgase de realizarlo.

ii. Notificar

Si alguien se comporta de una manera que le ofende, daña, humilla, degrada o que, no lo permita. Primeramente, si usted siente que puede hablar con esa persona, hágalo. Hágale saber cómo se siente. Dígale que ese comportamiento es inapropiado. Si ellos continúan con ese comportamiento, o si usted no siente que puede hablar directamente con la persona, usted tiene varias opciones, y puede hablar con un superior para presentar una queja formal.

Para más detalles, consulte la sección Procedimientos de esta política.

iii. Reportar el Acoso

Si usted observa a un compañero de trabajo o cualquier otra persona comportándose de tal manera que parezca estar avergonzando o acosando a otra persona, usted puede y debe notificarlo. Puede hacerles saber de una manera respetuosa que usted piensa que el comportamiento es inapropiado. Si usted piensa que alguien está siendo acosado, puede expresar su apoyo a la persona acosada para poner fin a la situación. Dependiendo de las circunstancias, puede quiera decir algo mientras está ocurriendo, o hablar en privado con cualquiera de las personas involucradas. También puede hablar con un superior, aunque es posible que desee consultar primero con la persona que usted cree que está siendo acosada.

Es posible que la persona no desee notificar el acoso, o que quiera tratar de resolver la situación por sí mismas.

Todo el personal tiene la responsabilidad de cooperar en la investigación de una queja de acoso. Cualquier persona que presente una prueba en una investigación, o que esté involucrada en el proceso, debe mantener esta información confidencial, salvo que sea necesario para hacer frente a la demanda de manera eficaz. Estos son problemas serios, y la privacidad de las personas debe ser respetada. Incluso una vez que una queja se resuelve, la confidencialidad y el respeto a la privacidad son importantes.

7. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO Y DE LA ADMINISTRACION

i. Poner un alto al acoso

Goldgroup tiene toda la responsabilidad de asegurarse de que nuestro entorno de trabajo se encuentre libre de acoso. Todos los gerentes de Goldgroup también tienen la responsabilidad de detener el acoso. Si usted, como gerente se da cuenta de la existencia de una situación de acoso en su área de trabajo, o en otras partes de la organización, debe hacer todo lo posible para detenerlo, se haya o no se haya realizado una queja. No se debe ignorar la situación. Si una persona juiciosa tendría que haber sabido que el acoso que estaba ocurriendo y permitió que la situación continuara podría hacerse responsable. Los gerentes que ignoran el acoso se enfrentarán a la responsabilidad legal y también serán disciplinados por Goldgroup.

ii. Estar Atentos

Estar conscientes de lo siguiente puede ayudar a alertar a las situaciones problemáticas:

- Un cambio inexplicable en el desempeño de un empleado,
- Alguien de repente toma más incapacidad por enfermedad de la estimada,
- Un empleado que se aísla a sí mismo, que parece distraído,
- La no participación en la socialización de la oficina,
- Rumores, o bien,
- Molestia o incomodidad entre dos o más empleados.

iii. Escuchar a los empleados

Si algo no parece estar bien, hable con el empleado le preocupa. A menudo, tener a alguien que le escuche puede ayudar a una persona a hablar sobre un problema. Por supuesto, animamos a los gerentes a actuar con prudencia y sensatez respecto a los derechos y la dignidad de los trabajadores, y a mantener estas discusiones y las deliberaciones que pudieran surgir de manera confidencial, salvo que sea absolutamente necesario para hacer frente a cualquier reclamación de manera eficaz.

iv. Coordinación

Si surge un problema de acoso, cualquier superior que se dé cuenta lo notificará al Director de Finanzas () en las fechas correspondientes, así como también el progreso de la resolución.

8. PROCEDIMIENTOS DE LA POLITICA CONTRA EL ACOSO

i. Si usted está siendo acosado

Los siguientes pasos le dirán qué hacer si usted o alguien más están siendo acosados. Esta sección también le dirá exactamente lo que usted puede esperar del proceso de queja, los posibles remedios y sanciones en caso de acoso, cómo apelar y la forma de expresar su opinión sobre esta política de Goldgroup.

1. Notifique

Lo primero que debe hacer si usted está siendo acosado es decirle a la persona que le está acosando de ser posible que tiene que parar. Hágale saber que usted está avergonzado, humillado, degradado, o por otra parte molesto por lo que están haciendo o diciendo. Usted puede hablar con la persona directamente, o escribirle una carta. Si usted escribe una carta, féchela y guarde una copia. Si usted habla con la persona, podría comentarle a un amigo de confianza lo que han hecho y el porqué. A menudo, una persona puede no estar consciente de que su comportamiento resulta molesto, y una vez que se da cuenta cambian su comportamiento.

2. Tome Notas

Usted debe también tomar nota del comportamiento molesto, la fecha en que ocurrió, cómo se sintió, qué hizo al respecto, y quién más estaba presente, si había testigos.

Idealmente, el acoso se detendrá. Si no es así, continúe tomando las notas. Estos serán útiles más adelante, si hay una investigación.

3. Procedimientos Informales

Hable con su supervisor. Pudiera suceder que la comunicación directa con la persona no será suficiente, o que usted se sienta incapaz de lidiar con esta persona directamente. En ese caso, usted puede hablar con otro gerente, o si usted siente que es inapropiado, con un Vicepresidente, Director de Finanzas, Presidente Ejecutivo, Presidente o algún miembro de la Junta de Directores.

El superior con quien usted hable le pedirá detalles de lo ocurrido, se asegurará de que usted entiende la política y cualquiera de las otras opciones que usted tiene (por ejemplo, una queja de derechos humanos), y le preguntará cómo desea usted proseguir. Usted puede pedirle que le ayude a escribir una carta o que hable con el acosador en su nombre. Usted puede pedir que establezca una mediación entre usted y la persona cuyo comportamiento le ofende. Si estos intentos de resolver la situación no funcionan, usted también puede pedir al superior que le ayude a presentar una queja formal. Los procedimientos informales son opcionales. También puede presentar una queja formal inmediatamente o, si usted siente que esto no sería productivo, puede ir directamente al Tribunal de Derechos Humanos de BC.

4. Mediación

La mediación puede llegar a una investigación formal. La mediación es un proceso mediante el cual un tercero neutral ayuda a las personas involucradas en la denuncia a llegar a una solución que sea aceptable para ambas partes. Si quiere trabajar hacia una acuerdo de conciliación por medio de un mediador, informe el asunto al Director de Finanzas () o infórmelo a través de la línea directa Whistleblower de la Compañía siguiendo las indicaciones descritas en esta Política de Acoso, a través de la cual el mediador designado , dentro de la organización o fuera de la misma, que sea aceptable para ambas partes, y que no está involucrado de otra manera en la denuncia, y a quien no se le pedirá que represente a la organización en ninguna etapa de los procedimientos relacionados con la queja.

Sin embargo, cualquiera de las partes tiene el derecho de rechazar la mediación. Usted es el único que puede decidir si la mediación es apropiada para usted. No tiene que aceptarla si se siente algún tipo de presión, o siente que está en desventaja o vulnerable a causa de su edad, sexo, raza, color, religión, orientación sexual, posición económica, nivel de autoridad, o por cualquier otra razón. Si alguien sugiere la mediación, pero no se siente cómodo con ésta, usted puede notificarlo, y no será parte del proceso de queja. Si la mediación ocurre, cada persona tiene el derecho a ser acompañado y asistido durante las sesiones por alguien con quien se sientan cómodos. Todos los participantes en una mediación tendrán que firmar un documento declarando que van a mantener lo que ocurre en la mediación estrictamente confidencial.

5. Quejas Formales

Si la ruta informal para resolver una situación de acoso no tiene éxito o no es la adecuada, Goldgroup apoya a sus empleados para que presenten una queja formal. Una queja formal se inicia preguntando a un supervisor, un Vice Presidente, CFO, Presidente/CEO, presidente del consejo de directores o algún miembro del consejo de directores por escrito que desea presentar un reclamo formal sobre el acoso y que su queja sea investigada. O bien, usted puede presentar una queja formal a través de la línea directa Whistleblower de la Compañía, siguiendo las indicaciones descritas en la Política de Acoso

Todas las quejas formales serán investigadas, ya sea por una persona especialmente entrenada desde dentro de la organización o por un consultor contratado. Esta persona va a investigar a fondo la queja. La persona se entrevistará con el denunciante, el presunto acosador, y cualquier testigo. Todos los empleados tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación.

El investigador debe saber:

- Su (la persona demandante) nombre y cargo,
- El nombre y cargo de la supuesta persona acosadora
- Información de lo que sucedió
- Fechas, horarios y la frecuencia del acoso
- Lugar en el que sucedió, y
- Los nombres de los testigos si es que los hubo.
- Tendrá que estar preparado para proporcionar esta información

6. Derechos si usted está siendo acosado

Si usted es el demandante, usted tiene el derecho:

- A presentar una queja y esta sea tratada con rapidez, en forma confidencial, y sin temor a la vergüenza o represalias, siempre y cuando la queja se hace buena fe
- A contar con una persona de su elección para que le acompañe durante el proceso
- A asegurarse de que no se incluya registro de la denuncia en su archivo personal, siempre y cuando esta se hizo de buena fe
- A ser informado sobre el progreso de su queja
- A ser informado de la naturaleza de las medidas correctivas que se darán como resultado de la queja
- A recibir un trato justo.

ii. Si usted es acusado de acoso

1. Procedimientos Informales

Si alguien se queja de manera informal acerca de su comportamiento, preste atención a la queja. Puede ser que sin quererlo, usted ha hablado o actuado de una manera que ha ofendido, humillado o degradado a otra persona o grupo de personas. Es su responsabilidad cambiar su comportamiento si usted está acosando u ofendiendo a los demás. También podría considerar disculparse.

Mantenga las notas escritas de cualquier conversación mantenida cuando alguien ha sugerido que usted lo o los ha acosado a ellos o de otra persona. Anote la fecha de la conversación, que sucedió, cómo se sentía, y lo que hizo si así fuese el caso. También tome nota de su punto de vista del supuesto acoso, la fecha en que ocurrió, y quién más estaba presente, si hubo algún testigo.

Si usted y la persona que presentó la queja no pueden resolver la situación, puede dirigirse a un superior para pedirle un consejo sobre qué hacer la continuación.

2. Mediación

Si alguien le ha acusado de acoso, y no ha sido capaz de resolver la situación con esa persona de manera informal, la mediación es un próximo paso posible. La mediación puede presentar una queja formal innecesaria. Usted puede solicitar la mediación, o puede estar de acuerdo si se sugiere a usted. Usted no tiene que estar de acuerdo, sin embargo, si usted piensa que está siendo presionada en algo que no se siente bien para ti.

Si desea trabajar hacia un acuerdo de conciliación por medio de un mediador, el Director de Finanzas (o el Vicepresidente si el Director de Finanzas es parte de la queja) o el mediador designado, dentro de la organización o fuera del mismo, que sea aceptable para ambas partes. Si la mediación se convierte en parte del proceso informal, cada persona tiene el derecho a ser acompañado y asistido durante las sesiones por una persona de su elección. Todos los participantes en una mediación tendrán que firmar un documento declarando mantener lo que ocurre en la mediación estrictamente confidencial.

3. Las quejas formales

Si alguien presenta una queja formal acerca de su comportamiento, usted está obligado a participar en la investigación. Usted puede pedir el consejo de un superior. Se proveerá su cooperación y su punto de vista sobre lo sucedido, y si la investigación demuestra que usted acoso a otra persona o grupo de personas, se espera que usted cambie su comportamiento.

Dependiendo de los resultados de la investigación, usted también estará sujeto a acción disciplinaria (ver Sección 9).

4. *Derechos si usted es acusado de acoso*

Si usted es la persona acusada de acoso, usted tiene el derecho a:

- Ser informado de la queja, y que el asunto sea tratado de manera rápida y confidencial,
- Recibir una declaración por escrito de las acusaciones oficiales si una denuncia ha sido presentada, y a responder a esta,
- Contar con una persona de su elección para que le acompañe durante el proceso,
- Ser informados sobre el progreso de la queja;
- Asegurarse de que no haya registro de la denuncia en su archivo personal si se determinó que la queja fue infundada o no se hizo de buena fe,
- Recibir un trato justo.

iii. *Los otros empleados*

Todos los empleados deben cooperar en la investigación de las quejas y en los esfuerzos que se realicen para resolverlos. Los empleados deben ser conscientes de las sensibilidades de los involucrados y deben mantener cualquier tipo de información relacionada con la denuncia de forma confidencial. La divulgación de información confidencial puede resultar en una acción disciplinaria.

iv. *La investigación y las medidas posteriores*

1. *Informe por escrito*

El investigador presentará un informe por escrito al Director de Finanzas o lo presentara a través de la línea directa Whistleblower de la Compañía, siguiendo las indicaciones descritas en la Política de Acoso (). El investigador decidirá, en base a un análisis, que existe evidencia suficiente para concluir que el acoso se produjo. El investigador también identificará todas las posibilidades para resolver la situación, y recomendará uno o más cursos de acción. Si el acoso se ha producido, el Director de Finanzas decidirá (en consulta con la alta dirección, si es necesario) qué recursos serán proporcionados a la víctima, la acción disciplinaria que se impondrá en el acosador, y si las personas en cuestión pueden continuar en sus áreas de trabajo actual.

2. *Decisión*

El Director de Finanzas o el Gerente General informarán a la persona que presentó la queja y al acosador de cualquier acción disciplinaria, soluciones y cambios relacionados con el trabajo en el plazo de una semana después de que el investigador ha entregado en el informe. Las acciones correctivas, las soluciones y cambios en el trabajo serán instituidos en el plazo de una semana de haber informado a las personas involucradas de la decisión.

3. Separación de la demandante y el presunto acosador

Si el denunciante y el presunto acosador se encuentran en una relación de trabajo de subordinación o supervisión, el Director de Finanzas o el Gerente General pueden decidir asignar uno de ellos o a ambos a un área de trabajo diferente durante la mediación o la investigación. Los compañeros de trabajo también pueden ser separados durante una investigación, si es necesario.

9. RECURSOS PARA LA VÍCTIMA

Goldgroup realizara todos los esfuerzos razonablemente necesarios para remediar los efectos de la discriminación. Una persona que ha sido acosada puede recibir una o más de las siguientes soluciones, dependiendo de la gravedad del acoso y lo que la persona ha perdido por esta causa:

- Una disculpa por vía oral o por escrita por parte del acosador y de Goldgroup,
- Salarios perdidos,
- Un ascenso en el trabajo, si este se había negado,
- Compensación por cualquier pérdida de beneficios, tales como incapacidad por enfermedad,
- Compensación por daños morales si así fuera el caso, y / o
- La promesa de no ser transferida, o de que su transferencia se anulara, a menos que usted prefiera el cambio.

No habrá ningún registro de la denuncia, investigación o decisión en el archivo personal del empleado si la queja fue hecha de buena fe. Cualquier revisión o comentarios desfavorables de trabajo que colocados en el archivo personal del autor por el acoso se eliminaran del expediente.

10. ACCIONES CORRECTIVAS PARA ACOSADORES

Alguien que ha acosado a otra persona estará sujeto a una acción disciplinaria que puede incluir su terminación de empleo dependiendo de la gravedad del acoso y si el acoso continúa después de una investigación o una advertencia. Algunas medidas disciplinarias pueden incluir:

- Una amonestación por escrito
- La solicitud de una disculpa por parte del acosador hacia el demandante,
- Una suspensión, con o sin goce de sueldo,
- Una transferencia del lugar de trabajo, si no se considera sensato que las personas involucradas continúen trabajando juntas, o
- La terminación del empleo sin indemnización.

En la mayoría de los casos será necesario que el acosador asista a una sesión de entrenamiento contra el acoso.

Si la investigación no arroja pruebas para comprobar la denuncia, no habrá ninguna documentación relativa a la denuncia en el archivo del presunto acosador. Cuando los resultados de la investigación revelan que el acoso ocurrió, el incidente y la disciplina que se impone sobre el acosador serán incluidos en el archivo del acosador.

11. DENUNCIAS INJUSTIFICADAS

Si una persona, de buena fe, presenta una denuncia de acoso sin contar con el soporte de las pruebas reunidas durante la investigación, la denuncia será rechazada, y no se incluirá ningún registro de esta en el archivo de la persona acusada de acoso. Siempre y cuando la denuncia se haya hecho de buena fe, no habrá sanción alguna hacia la persona que se quejó, y ningún registro de la denuncia será incluido en su expediente.

12. LAS DENUNCIAS O QUEJAS HECHAS DE MALA FE

Si la denuncia fue hecha de mala fe - en otras palabras, el denunciante no tiene absolutamente ninguna base y deliberada y maliciosamente presentó la denuncia - esa persona será disciplinada y el registro de los hechos será puesto en su expediente.

Las sanciones por alguien que se queja de mala fe será el mismo que para un caso de acoso (véase la acción correctiva de los acosadores) y dependerá de la gravedad de la situación.

La compensación para la persona falsamente acusada podría incluir medidas para restaurar su reputación perdida, así como cualquiera de los recursos también disponibles en un caso de acoso (véase Recursos para la víctima).

13. CONFIDENCIALIDAD

Goldgroup no revelará el nombre de la persona que presente una denuncia ni el nombre del presunto acosador, o cualquier otra circunstancia relacionada con la denuncia, a nadie, salvo que sea necesario para investigar la denuncia o tomar medidas disciplinarias en relación con la denuncia, o como lo requiera la ley. Se les recuerda a los gerentes involucrados en una denuncia que deben mantener toda la información de forma confidencial, salvo en las circunstancias antes mencionadas. Goldgroup tomará todas las medidas razonables para proteger la confidencialidad de la información. Sin embargo, debe entenderse que la confidencialidad absoluta, no puede ser garantizada.

14. REPRESALIAS

Las represalias son consideradas como una violación grave de esta política y pueden conducir a medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del empleo. Cualquier persona que tome represalias en cualquier forma hacia una persona que se ha presentado una queja de acoso, que ha dado alguna evidencia en una investigación de acoso, o ha sido declarado culpable de acoso, se considerará culpable de acoso y sancionado en consecuencia. Las sanciones posibles son las mismas a las evaluadas en contra de los acosadores.

15. APELACION

Si la persona ha mentido al denunciar acoso, o la persona acusada de acoso se siente que la decisión del investigador, la aceptación subsecuente de esa decisión o una acción disciplinaria resultado de esa decisión son injustificadas; puede solicitar que la Comisión de Retribuciones del Consejo de Directores lleven a cabo un examen y determinen las medidas que deben adoptarse si así se justifica. Dicha revisión se llevará a cabo dentro de dos semanas de haber sido recibida la solicitud por escrito.

16. MONITOREO

Goldgroup dará seguimiento a esta política y realizara ajustes cuando sea necesario. Se revisara después del primer año, y anualmente a partir de entonces. Si usted tiene alguna inquietud relacionada con la política, por favor hágasela saber al Presidente de Finanzas o infórmelo a través de la línea directa Whistleblower de la Compañía. Sus comentarios son siempre bienvenidos. No hay lugar para el acoso en un lugar de trabajo que se esfuerza por lograr la igualdad y el respeto de todos sus miembros. Goldgroup se ha comprometido con ese objetivo, y haremos todo lo posible para lograrlo.

Revisado por la Comisión de Gobernanza y Nominación el 5 de Diciembre de 2016
Revisado por la Comisión de Gobernanza y Nominación el 3 de Diciembre de 2015
Revisado por la Comisión de Gobernanza y Nominación el 12 de Noviembre de 2014
Revisado por la Comisión de Gobernanza y Nominación el 14 de Noviembre de 2013
Revisado por la Comisión de Gobernanza y Nominación el 8 de Noviembre de 2012
Revisado por la Comisión de Gobernanza y Nominación el 26 de Julio de 2011

Aprobado por el Consejo de Directores el 6 de Diciembre de 2016
Aprobado por el Consejo de Directores el 8 de Diciembre de 2015
Aprobado por el Consejo de Directores el 12 de Noviembre de 2014
Aprobado por el Consejo de Directores el 13 de Diciembre de 2013
Aprobado por el Consejo de Directores el 19 de Diciembre de 2012
Aprobado por el Consejo de Directores el 11 de Agosto de 2011