

	<b>POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL</b>	
	ASUNTO:	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 21 de enero de 2021
	Violencia en el lugar de trabajo	FECHA DE REVISIÓN: <b>2021</b>
N.º DE POLÍTICA 504	Página 1 de 3	

## I. DESCRIPCIÓN

Perdue (en adelante, la "Compañía") se compromete a proporcionar un entorno de trabajo libre de actos, intentos o amenazas de violencia, agresión, maltrato o amenazas verbales, intimidación, acoso, comportamiento hostil, hostigamiento y cualquier otra conducta que pueda tender a crear un lugar de trabajo hostil, poco profesional o potencialmente amenazante. Esta política pretende prohibir la conducta tanto física como verbal, independientemente de si el contacto físico no deseado es un hecho o una amenaza.

El cumplimiento de esta política requiere una implementación que complemente los controles de seguridad física apropiados y un comportamiento profesional y acorde a las buenas prácticas comerciales por parte de todas las personas que se encuentren en las instalaciones de la Compañía, ya sean asociados, trabajadores temporarios, visitas o contratistas. Por lo tanto, se espera que estas personas se comporten de una manera que no sea violenta ni físicamente amenazante o intimidante. Además, se incentiva a los asociados a permanecer alertas y a informar al personal de la Compañía sobre cualquier conducta que crean de buena fe que infringe o podría constituir una infracción de esta política.

## II. ALCANCE

Esta política se aplica a todas las sedes de Perdue, sus divisiones y subsidiarias.

## III. DEFINICIONES

- A. **Violencia en el lugar de trabajo:** A los efectos de esta política, la violencia en el lugar de trabajo es un término que refiere a cualquier comportamiento que tenga la intención de asustar, intimidar o dañar cuando exista una conexión entre el perpetrador o el comportamiento y la seguridad física de los asociados u otras personas. Esto incluye actos o comportamientos que tengan lugar dentro o fuera de las instalaciones, independientemente de cuándo se produzcan. No es necesario que la violencia se concrete para que la Compañía concluya que ha habido violencia en el lugar de trabajo.

Aplicar prácticas de administración aceptables y/o responsabilizar profesionalmente a las personas por sus tareas u obligaciones laborales o hacer que un asociado rinda cuentas según las reglas del lugar de trabajo no se consideran casos de violencia en el lugar de trabajo.

- B. **Amenaza:** Cualquier conducta verbal o física que transmita o dé motivos razonables para percibir que transmite la intención de causar daño físico o infundirle a alguien el temor de sufrir daño físico.



## POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL

ASUNTO:

Violencia en el lugar de trabajo

N.º DE POLÍTICA

504

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:

21 de enero de 2021

FECHA DE REVISIÓN: **2021**

Página 1 de 3

- C. Registro: Una inspección intencional de un individuo y/o sus efectos personales o bienes, incluidos casilleros, escritorios, vehículos o su persona, para asegurarse de que no exista una posesión no autorizada de armas, bienes de la compañía o sustancias ilegales.
- D. Artículos prohibidos: Los artículos prohibidos suelen incluir, entre otros, armas, bombas incendiarias, cuchillos (no proporcionados por la compañía), espadas, garrotes, armas de fuego de cualquier tipo, bastones, cachiporras, dispositivos aturdidores, artículos de artes marciales o defensa personal, gases nocivos, gas pimienta, detonadores, fuegos artificiales o explosivos de cualquier tipo. Tenga en cuenta que las réplicas de cualquier tipo de armas, explosivos o bombas incendiarias se incluyen en la lista de artículos prohibidos.

### IV. POLÍTICA

- A. Todos los asociados son responsables de establecer y mantener un entorno laboral que promueva el comportamiento profesional y esté libre de cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo, comportamiento prohibido (según se define a continuación) o artículo prohibido.
- B. El comportamiento prohibido incluye cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo (definida anteriormente) y, entre otras cosas, una conducta física o verbal que la Compañía, siguiendo un criterio razonable, cree que podría considerarse no deseada e interpretarse como un acto de agresión o comportamiento hostil no deseado. Cualquier asociado que participe en cualquier forma de un comportamiento prohibido puede ser despedido con o sin previo aviso o notificación.
- C. La compañía se reserva el derecho a lo siguiente:
- disciplinar o despedir a un asociado que participe en una conducta que podría considerarse un comportamiento prohibido o violencia en el lugar de trabajo, por más que no cumpla con la definición en sentido estricto;
  - disciplinar o despedir a cualquier asociado que se encuentre en posesión de artículos prohibidos;
  - expulsar a cualquier persona del lugar de trabajo (o prohibirle el ingreso al lugar de trabajo) si dicha persona demuestra una propensión o intención de participar en actos de violencia en el lugar de trabajo, comportarse de forma prohibida o ingresar un artículo prohibido a las instalaciones de la compañía;
  - de conformidad con la ley aplicable, llevar a cabo investigaciones adecuadas y completas sobre cualquier denuncia de violencia en el lugar de trabajo, incluido el desarrollo de registros en busca de armas u otros artículos prohibidos o ilegales;
  - informar cualquier incumplimiento de esta política a las autoridades policiales correspondientes y/o notificar a las agencias que ofrecen servicios o asistencia médica o psicológica o a otro personal profesional.



## POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL

ASUNTO:

Violencia en el lugar de trabajo

N.º DE POLÍTICA

504

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:

21 de enero de 2021

FECHA DE REVISIÓN:

**2021**

Página 1 de 3

- D. Cualquier asociado u otra persona que sientan que han sido objeto de violencia en el lugar de trabajo o de un comportamiento prohibido, incluidas amenazas de violencia, o que tomen conocimiento de cualquier situación en la que haya o pueda haber violencia en el lugar de trabajo tienen el deber de informar de inmediato tales incidentes o inquietudes a Recursos Humanos o a un miembro de la gerencia para permitir una evaluación apropiada del asunto, si se justifica.
- E. Cualquier asociado u otra persona que tomen conocimiento o estén sujetos a una orden de protección, o adviertan una amenaza de otro asociado o no asociado deben notificar a su gerente de Recursos Humanos o a un miembro de la gerencia.
- F. El hecho de no denunciar situaciones en las que efectiva o probablemente haya violencia en el lugar de trabajo puede considerarse un caso de incumplimiento de esta política.
- G. Los comportamientos que pueden considerarse un incumplimiento de esta política, más allá de que efectivamente se produzca un acto de violencia o del momento y el lugar de las acciones, incluyen, entre otros, los siguientes:

<ul style="list-style-type: none"><li>• Comportamiento intimidatorio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acecho o vigilancia</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Acoso verbal, escrito o físico por cualquier método (teléfono, correo electrónico, mensajes de texto, uso de redes sociales, etc.)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vandalismo o destrucción de bienes personales o de la compañía</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sabotaje</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Maltrato</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hostigamiento</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Amenazas orales o escritas, ya sean condicionales, disimuladas, directas o indirectas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Posesión o exhibición de armas u otros artículos prohibidos</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Amenazas a un familiar u otra persona allegada a un asociado</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conversaciones sobre llevar armas al trabajo o apoyar el uso de armas de fuego o de otra índole contra terceros</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Agresiones</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Demostraciones de hostilidad o enojo extremos</li></ul>

- H. El incumplimiento de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias incluido el despido de asociados de la Compañía o la cancelación de los servicios de un asesor, cliente, proveedor o contratista y/o su empresa asociada.