VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Propósito

Establecer una política de cero tolerancia para toda violencia, amenazas de violencia, acosos, intimidación u otros comportamientos perjudiciales en el lugar de trabajo de la Empresa.

Alcance

Esta Política se aplica a todos los miembros del equipo de McWane, Inc. y sus divisiones y subsidiarias ("McWane" o la "Empresa") y también a los visitantes que ingresan a las instalaciones de la Empresa que no sean miembros del equipo, incluidos, sin carácter restrictivo, clientes, contratistas, proveedores, personal de mantenimiento, personal de envíos y transporte y candidatos a puestos de trabajo. Esta Política se aplica a las ubicaciones que son propiedad de la Empresa y donde el miembro del equipo realiza tareas relacionadas con el trabajo o participa en eventos patrocinados por la Empresa, incluidos, sin carácter restrictivo, los edificios de la planta y los perímetros circundantes, las áreas de estacionamiento, los vestidores, las oficinas y las ubicaciones externas donde se realicen tareas relacionadas con el trabajo o tengan lugar eventos patrocinados por la Empresa.

Declaración de la política

La Empresa prohíbe estrictamente todos los actos de violencia y amenazas de violencia, directas e indirectas, y otros comportamientos perjudiciales infundados, coercitivos, intimidantes o de acoso. La Empresa tomará las medidas disciplinarias adecuadas, que pueden incluir hasta el despido, contra los miembros del equipo que adopten conductas prohibidas. Las conductas prohibidas incluyen, sin carácter restrictivo, las siguientes:

a) Agresión o violencia física, incluidas, sin carácter restrictivo, mordeduras, golpes, apretones, patadas, arrojamiento de objetos a otra persona o golpearla con un arma o un objeto arrojado.
b) Peleas.
c) Acoso o agresión sexual.
d) Amenazas, incluido el uso de lenguaje o gestos obscenos, insultantes, intimidantes o coercitivos dirigidos a cualquier persona. Esto incluye amenazas hechas fuera de las instalaciones por teléfono, facsímil, correo electrónico o correo convencional, medios sociales o cualquier otro medio de comunicación.
e) Conducta agresiva que no sea física, incluido el acecho y cualquier tipo de acoso.
f) Destrucción o amenaza de destrucción de la propiedad de la Empresa o del personal.
g) Juegos bruscos.
h) Mostrar incluso una tendencia o intención de adoptar comportamientos amenazantes, insultantes o violentos o adoptar comportamientos que la Empresa, según su exclusivo criterio, considera ofensivos o inadecuados
i) Infracciones a la Política de la Empresa sobre armas.

La Empresa se compromete a tomar medidas expeditivas para evitar las acciones prohibidas según esta Política y responder efectivamente a estas. En muchos casos, la violencia en el lugar de trabajo está precedida por señales de alerta. En consecuencia, para promover esta Política, cada miembro del equipo tiene la obligación de informar inmediatamente a su Supervisor, Gerente de Planta o el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa incidentes o conductas prohibidas según esta Política, actividades sospechosas en el lugar de trabajo o situaciones potencialmente violentas que involucren a otros miembros del equipo, exmiembros del equipo, clientes o visitantes que no sean miembros del equipo o socios comerciales. Esto incluye, por ejemplo, amenazas o actos de violencia, comportamiento agresivo, actos ofensivos y comentarios u observaciones ofensivas o amenazantes. La Empresa hará todos los esfuerzos para mantener en la medida de lo posible la confidencialidad de las denuncias realizadas en virtud de esta Política, pero advierte que es probable que las acciones legales o las investigaciones que se deriven de ellas imposibiliten la confidencialidad total.

Esta Política prohíbe las represalias en contra de los miembros del equipo que denuncien incidentes de conductas prohibidas por esta Política. Además, los miembros del equipo que presenten una queja por acoso o brinden asistencia para la investigación de dicha queja no serán objeto de medidas adversas en términos laborales debido a su queja o asistencia.

La Empresa se reserva el derecho de tomar las medidas adecuadas en contra de los visitantes que no sean miembros del equipo e infrinjan esta Política. Dichas medidas pueden incluir denunciar la conducta infractora a personal policial o la expulsión inmediata de las instalaciones de la Empresa.

Preguntas

Las preguntas relacionadas con esta Política deben dirigirse a su representante local de Recursos Humanos.

McWane se reserva el derecho de modificar, enmendar, complementar o reemplazar esta Política en cualquier momento, con o sin aviso previo.