

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL	
	ASUNTO: DISCRIMINACIÓN Y ACOSO	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 9/13/1999 FECHA DE REVISIÓN: 2022
	POLÍTICA N.º 424	Página 1 de 5

I. OBJETIVO

Es política y práctica de Perdue mantener y fomentar un entorno de trabajo en el que todos los asociados reciban un trato decente y respetuoso. Esta política establece nuestras expectativas de un comportamiento que se ajuste a los valores de la Compañía y favorezca relaciones laborales positivas. Esta es una política de tolerancia cero hacia la discriminación y cualquier tipo de acoso ilegal, incluido el acoso sexual. Tolerancia cero significa que la Compañía no permite ningún acto o conducta que genere la posibilidad de discriminación o acoso ilegal de ningún tipo, y que todo asociado que participe en una conducta prohibida estará sujeto a medidas disciplinarias, incluido el despido inmediato por una primera infracción.

II. POLÍTICA

Esta política se aplica a los asociados en todos los niveles dentro de la Compañía y a cualquier persona que haga negocios con la Compañía, incluidos postulantes, clientes, trabajadores eventuales, proveedores y vendedores.

Definiciones

“Asociado” significa una persona empleada por Perdue.

“Perdue” (o la “Compañía” o “nosotros” o “nuestro”) significa Perdue, incluidas sus filiales y diversas líneas de negocio.

“Usted” refiere a los Asociados y otras personas alcanzadas por esta política.

“Postulante” significa cualquier persona que presente una expresión de interés en ocupar un puesto de trabajo específico en Perdue.

“Trabajador eventual” es un trabajador contratado por un período limitado a través de un tercero para realizar servicios para Perdue.

Esta política prohíbe las conductas que infrinjan la letra o el espíritu de las leyes contra el acoso o las conductas que no se ajusten a los valores, las políticas o las expectativas de comportamiento de la Compañía. Esto incluye conductas en cualquier entorno relacionado con el trabajo, ya sea en las instalaciones de la Compañía, durante el horario laboral o mientras participe en actividades fuera del lugar de trabajo, como eventos sociales y viajes de negocios.

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL	
	ASUNTO: DISCRIMINACIÓN Y ACOSO	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 9/13/1999 FECHA DE REVISIÓN: 2022
	POLÍTICA N.º 424	Página 2 de 5

El comportamiento prohibido por esta política incluye, entre otros, conductas no deseadas, ya sean verbales, físicas o gestuales, que se basen en cuestiones de raza, religión (incluida la vestimenta religiosa y el aseo religioso), color, edad (mayores de 40), información genética, discapacidad (mental y física), país de origen (incluidas restricciones de uso del idioma), sexo (género, identidad de género, expresión de género), orientación sexual, estado civil, estado familiar, estado parental, relación con una pareja de hecho, ciudadanía, embarazo (incluida la percepción de embarazo, el parto, la lactancia o afecciones relacionadas con el embarazo), necesidad de licencia familiar por militar herido, condición militar, condición de veterano de guerra o cualquier otro estado o condición protegidos por la legislación local, estatal o federal. Perdue no tolerará una conducta de acoso tal que afecte beneficios laborales tangibles, interfiera con el desempeño laboral o propicie un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo.

III. ACOSO SEXUAL

- A. Si bien esta política rige todas las formas de acoso, el acoso sexual merece aclararse especialmente debido a una confusión frecuente sobre su significado. La legislación federal define el acoso sexual como cualquier insinuación sexual no deseada, solicitud de favor sexual, conducta verbal o física o gesto de naturaleza sexual cuando:
1. la sumisión o tolerancia a dicha conducta se convierte en un término o condición de empleo; o
 2. la sumisión, la tolerancia o el rechazo de tal conducta se utiliza como base para una decisión de empleo; o
 3. tal conducta interfiere con la capacidad de un asociado de realizar su trabajo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede ser un incidente aislado o una serie de actos de acoso. Una conducta inapropiada de acoso sexual puede involucrar a personas del mismo sexo o del sexo opuesto, un supervisor y un subordinado, compañeros de trabajo, empleados o no empleados, como un cliente, contratista, vendedor o proveedor.

- B. El acoso sexual puede surgir de diversas conductas sutiles o no tan sutiles, según las circunstancias. Puede ser producto de una conducta verbal, visual o física. Algunos ejemplos de acoso sexual y conductas inapropiadas similares que se prohíben conforme a esta política incluyen, entre otros, los siguientes:
1. invitaciones o insinuaciones sexuales ofensivas y no deseadas, o solicitudes de actos o favores sexuales;

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL	
	ASUNTO: DISCRIMINACIÓN Y ACOSO	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 9/13/1999 FECHA DE REVISIÓN: 2022
	POLÍTICA N.º 424	Página 3 de 5

2. solicitud de favores sexuales como condición para recibir beneficios laborales o continuidad de empleo;
3. tomar represalias o amenazar con hacerlo, ya sea en forma expresa o implícita, ante una respuesta negativa a insinuaciones sexuales;
4. conducta visual ofensiva, incluidas miradas lascivas, gestos sexuales, exhibición de objetos, imágenes, símbolos, caricaturas, emojis, pegatinas, GIF animados o carteles sexualmente sugerentes;
5. comunicaciones ofensivas, sugerentes o sexualmente explícitas, en cualquiera de sus formas, incluidas, entre otras, cartas, notas, invitaciones, mensajes de correo electrónico o de texto, blogs, mensajería instantánea o correo de voz, u otras imágenes sexualmente explícitas u ofensivas enviadas por correo electrónico u otras formas de mensajería electrónica;
6. conductas verbales de orientación sexual que incluyan burlas, comentarios despectivos, difamaciones, bromas sexualmente explícitas y comentarios sobre el cuerpo o la vestimenta de una persona;
7. comentarios gráficos o degradantes sobre las actividades sexuales de una persona;
8. conductas físicas que incluyan, entre otras, tocar el cuerpo de otra persona, agredir, impedir u obstruir los movimientos de otra persona, tocar o exhibir el propio cuerpo o cualquier conducta similar.

La definición legal de acoso sexual es amplia y, además de los ejemplos anteriores, puede incluir otras conductas de orientación sexual, intencionadas o no, que no sean bienvenidas y tengan el efecto de crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo, intimidante o humillante para trabajadores de sexo masculino o femenino.

IV. OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

A continuación se incluye una lista no exhaustiva de comportamientos adicionales basados en cuestiones de raza, religión (incluida la vestimenta religiosa y el aseo religioso), color, edad, información genética, discapacidad (mental y física), país de origen (incluidas restricciones de uso del idioma), sexo (género, identidad de género, expresión de género), orientación sexual, estado civil, estado familiar, estado parental, relación con una pareja de hecho, ciudadanía, embarazo (incluida la percepción de embarazo, el parto, la lactancia o afecciones relacionadas con el embarazo), necesidad de licencia familiar por militar herido, condición militar, condición de veterano de guerra o cualquier otro estado o condición protegidos por la legislación local, estatal o federal que se consideran discriminación o acoso y están

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL	
	ASUNTO: DISCRIMINACIÓN Y ACOSO	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 9/13/1999 FECHA DE REVISIÓN: 2022
	POLÍTICA N.º 424	Página 4 de 5

prohibidos conforme a esta política:

1. trato diferente o aplicación de estereotipos en cualquiera de los términos y condiciones de empleo, incluidas las asignaciones de trabajo, basados únicamente en estados o condiciones protegidos;
2. comentarios despectivos, epítetos, difamaciones, bromas o comunicaciones, en cualquiera de sus formas, incluidas, entre otras, cartas, notas, invitaciones, mensajes de correo electrónico o de texto, blogs, mensajería instantánea o correo de voz, u otras imágenes ofensivas enviadas por correo electrónico u otras formas de mensajería electrónica;
3. publicación o exhibición de materiales despectivos como, por ejemplo, carteles, caricaturas, dibujos, gestos, objetos, imágenes, símbolos, emojis, pegatinas o GIF animados;
4. conducta física agresiva o no deseada, como agresión, obstrucción de movimientos normales, restricción, contacto físico u otra interferencia física;
5. hostigamiento, lo cual incluye, entre otros comportamientos, amenazas, intimidación, coacción, burla, insultos o menosprecio;
6. difundir rumores falsos o maliciosos;
7. otro comportamiento que propicie un ambiente de trabajo en el que un empleado tenga motivos razonables para sentirse amenazado, humillado o intimidado;
8. sabotaje o debilitamiento gratuito del desempeño laboral de una persona.

V. PROCEDIMIENTOS OBLIGATORIOS EN CASOS DE ACOSO

- A. Usted debe denunciar cualquier incumplimiento de esta política que experimente o presencie. Si considera de buena fe que experimentó, presenció o se enteró de un caso de discriminación o acoso (o cualquier otra conducta prohibida por esta política) por parte de cualquier persona, incluidos supervisores, compañeros de trabajo, proveedores, vendedores, trabajadores eventuales o clientes, debe denunciar el incidente de inmediato. Las denuncias pueden hacerse a su supervisor directo, a cualquier miembro de la gerencia o al departamento de Recursos Humanos. No está obligado a informar a su supervisor, gerente o cualquier otra persona que participe en el comportamiento no deseado si dicho supervisor, gerente u otra persona es el sujeto de la denuncia. Además, si presenta una denuncia ante su supervisor, gerente o cualquier otra persona y considera que no se tomaron medidas inmediatas como respuesta a su denuncia, debe elevar su denuncia al departamento de Recursos Humanos.

Los supervisores o gerentes que reciban denuncias u observen conductas de discriminación o acoso deben informarlo de inmediato al departamento de Recursos Humanos.

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL	
	ASUNTO: DISCRIMINACIÓN Y ACOSO	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 9/13/1999 FECHA DE REVISIÓN: 2022
	POLÍTICA N.º 424	Página 5 de 5

- B. Cuando la Compañía reciba una denuncia de discriminación o acoso (u otra conducta prohibida por esta política), investigaremos la denuncia de manera justa y rápida. Mantendremos la confidencialidad de la identidad del denunciante en la mayor medida posible. Nuestra investigación suele incluir una entrevista privada con la persona que realiza la denuncia, una entrevista con los testigos y una revisión de los documentos y comunicaciones relevantes, incluidos mensajes de texto o electrónicos. Generalmente, también entrevistaremos al sujeto de la denuncia.

Cuando hayamos completado nuestra investigación, informaremos los resultados de esa investigación, en la medida apropiada, a la persona que ha realizado la denuncia y al sujeto de la denuncia. Nuestro propósito principal al exigir denuncias e investigaciones es prevenir futuras conductas prohibidas, a criterio de la Compañía, a través de educación, orientación, asesoramiento, disciplina, despido u otras medidas correctivas. Para mayor claridad, las conductas prohibidas sujetas a medidas disciplinarias incluyen, entre otras, una conducta que no llega al nivel de acoso ilegal, pero que puede, si se permite que continúe, volverse grave y generalizada.

- C. Se considera incumplimiento de la política de la Compañía que una persona sea sancionada o perjudicada de algún otro modo por recurrir de buena fe a los procedimientos de esta política para denunciar un caso de discriminación, acoso sexual u otra conducta ilegal. La Compañía prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalias contra cualquier persona que utilice este procedimiento de denuncia de buena fe, coopere en una investigación de buena fe o presente, testifique, ayude o participe de cualquier manera en cualquier procedimiento de investigación o audiencia realizada por un organismo del orden público federal o estatal. Cualquier asociado que considere que ha sido objeto de represalias que incumplan esta política de prohibición de represalias es responsable de denunciar la represalia a la gerencia o al departamento de Recursos Humanos, de la misma manera que cualquier otra forma de acoso.
- D. Cualquier denuncia de represalias también será investigada de manera inmediata y exhaustiva de acuerdo con el procedimiento de investigación de la Compañía descrito anteriormente. Si se confirma una denuncia de represalias, se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas, incluido el despido inmediato.

VI. CAPACITACIÓN

Todos los asociados recibirán capacitación inicial durante la orientación para nuevos empleados, así como cualquier otra capacitación o comunicación requerida por la ley local o estatal. Los asociados asalariados recibirán capacitación de actualización en forma anual. Los asociados contratados por hora y los que no sean supervisores recibirán comunicaciones continuas a través de tabloneros de anuncios en video y bibliografía para reforzar la política de tolerancia cero de la Compañía.