

Política de violencia en el lugar de trabajo

1.0 PROPÓSITO

- 1.1 Packaging Corporation of America (PCA) tiene un interés vital en garantizar la salud y la seguridad de sus empleados y mantener un ambiente de trabajo seguro. PCA se compromete a proteger a sus empleados y otras personas en el lugar de trabajo contra la violencia y el comportamiento amenazante. PCA ha establecido una política que prohíbe estrictamente la violencia en el lugar de trabajo.

2.0 ALCANCE

- 2.1 Todos los empleados de PCA, incluyendo los contratistas independientes, los empleados temporales y los pasantes, así como los clientes, proveedores y visitas, deben cumplir con esta política.

3.0 POLÍTICA

- 3.1 Cualquier tipo de comportamiento violento, amenazante o intimidante que surja en el trabajo, que suceda durante el transcurso del trabajo, que ocurra en el lugar de trabajo o que de otro modo tenga una conexión con el trabajo o con el lugar de trabajo está estrictamente prohibido. Cualquier persona que viole esta política estará sujeta a medidas disciplinarias, que hasta pueden incluir el despido. Los infractores también pueden estar sujetos al enjuiciamiento penal.
- 3.2 Los tipos de conducta que están prohibidos se definen de la siguiente manera:
- 3.2.1 Agresiones o violencia de cualquier tipo, incluyendo, pero sin limitarse a golpes, patadas, arañazos, pellizcos o mordidas.
 - 3.2.2 Amenazar con dañar físicamente a otra persona o participar en cualquier otro tipo de acto violento.
 - 3.2.3 Comportamiento amenazante o intimidante que interfiera con el desempeño laboral de otra persona, que cree un ambiente de trabajo abusivo o que interrumpa las operaciones.
 - 3.2.4 Posesión, excepto si está restringido por la ley estatal, o uso de un arma de fuego o de otra arma en la propiedad de la compañía, por parte de cualquier persona que no sea (i) un oficial autorizado de la ley; (ii) un miembro de la seguridad de la compañía o un guardia de seguridad autorizado para portar un arma de fuego.

- 3.2.5 Dañar intencionalmente la propiedad de la compañía o la propiedad de otra persona en las instalaciones del lugar de trabajo.

4.0 NOTIFICAR SI ALGO LE PREOCUPA

- 4.1 Todos los empleados tienen la obligación de reportar la conducta en el lugar de trabajo que razonablemente se considere sospechosa o peligrosa, independientemente de la identidad o puesto del presunto agresor. Los reportes se pueden hacer a cualquier supervisor, gerente o representante de recursos humanos. Además, PCA requiere que cualquier supervisor o gerente que identifique una situación problemática consulte con un representante de recursos humanos para que lo oriente.
- 4.2 Ningún empleado sufrirá consecuencias laborales adversas por presentar una queja de buena fe o por ayudar en una investigación. Sin embargo, presentar una queja falsa de mala fe o no cooperar en una investigación someterá a un empleado a medidas disciplinarias, que hasta pueden incluir el despido.
- 4.3 Se prohíbe la coerción, intimidación o represalias en contra de un empleado por presentar una queja o por ayudar en una investigación. Cualquier empleado que participe en dicha conducta estará sujeto a medidas disciplinarias, que hasta pueden incluir el despido.

5.0 ADMINISTRACIÓN Y CUMPLIMIENTO

- 5.1 Al recibir una queja, un comité compuesto por representantes de los departamentos de Seguridad Corporativa, Recursos Humanos y Área Legal y recursos externos según sea necesario, será responsable de coordinar una investigación y de tomar las medidas apropiadas basadas en los resultados de la investigación.
- 5.2 La investigación se llevará a cabo de manera confidencial y habrá una divulgación limitada necesaria para realizar una investigación exhaustiva. Se espera que todos los empleados cooperen plenamente cuando se lleve a cabo alguna investigación de este tipo, que puede incluir búsquedas personales y de la propiedad para encontrar armas o alguna otra evidencia. No se revisará a las personas sin el consentimiento del empleado. Sin embargo, se requiere el consentimiento para buscar armas o evidencia de actos que violen esta política como una condición de empleo y un empleado que se niegue a dar su consentimiento puede estar sujeto a medidas disciplinarias, que hasta pueden incluir el despido.

En vigor desde septiembre de 1999

Revisado en febrero de 2016