



MANDALAY RESOURCES CORPORATION

(la “Compañía”)

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

PROPÓSITO

Esta Política pretende asegurarse de que no se someta a los empleados o a los trabajadores de Mandalay Resources a discriminación, acoso en el puesto de trabajo o a abusos. Mandalay Resources está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo seguro que conduzca a relaciones positivas y eficaces del puesto de trabajo. Mandalay está comprometida a la igualdad de oportunidad de empleo, tratamiento justo y no discriminación para todos los empleados y trabajadores presentes y futuros.

PRINCIPIOS

Discriminación y acoso en el puesto de trabajo

Una persona está sujeta a la discriminación o acoso en el puesto de trabajo si esa persona está sometida a un comportamiento por otras personas, incluyendo al supervisor de la persona o un compañero trabajo o a un grupo de compañeros trabajo que:

- a) no es bien recibido ni solicitado;
- b) la persona considera que es ofensivo, intimidante, humillante, amenazante; o
- c) una persona razonable lo considera ofensivo, humillante o amenazante.

La discriminación o el acoso en el puesto de trabajo se puede basar en los argumentos siguientes:

- Género
- Estado civil
- Embarazo
- Estado parental
- Amamantamiento
- Edad
- Raza, color, nacionalidad, pertenencia étnica
- Discapacidad, debilitamiento

- Creencia o actividad religiosa
- Opinión o actividad política
- Calidad de miembro o actividad sindical
- Actividad/preferencia sexual lícita
- Identidad de género
- Sexualidad
- Responsabilidades en la familia
- Asociación o relación con una persona identificada en base a lo antes mencionado
- Instrucciones para discriminar o acosar a una persona.

y puede tomar la forma de comportamientos de abuso.

El acoso sexual se define como cualquier comportamiento incómodo de naturaleza sexual, que se considere ofensivo, humillante o intimidante por la persona afectada. El comportamiento debe ser de naturaleza sexual, debe ser no deseado y debe ser lo que una persona razonable reconocería como inoportuno y probablemente causaría a la persona ofensa, humillación o intimidación. El comportamiento no aceptable no necesita ser repetido o continuo - un solo incidente puede equivaler a acoso sexual.

El acoso o la discriminación en el puesto de trabajo no incluyen la acción razonable de la gerencia, realizada de manera razonable por el empleador de la persona con respecto al empleo o al desempeño de la persona. El acoso o la discriminación en el puesto de trabajo consisten generalmente en un patrón de comportamiento no bien recibido. No es requisito que el hostigador se preponga ofender o dañar para que sea ilegal. El acoso o la discriminación en una situación dada están regulados y definidos por leyes aplicables y prácticas legales.

El acoso o la discriminación pueden ser no verbales, verbales o físicos y pueden incluir lesiones físicas, amenazas repetidas de despido o castigo, aislar maliciosamente a una persona de las actividades del puesto de trabajo, humillar a una persona con gestos, sarcasmo, el ridículo, etc., o sabotear el trabajo de una persona. En algunos casos, el comportamiento puede ocurrir fuera del puesto de trabajo mientras que el negocio de Mandalay se está realizando o en un evento organizado por Mandalay.

Las obligaciones de Mandalay hacia todos los empleados cubren el acoso por terceros tales como clientes, consumidores, otras organizaciones y miembros del público, hacia un empleado, mientras que el empleado está trabajando en el negocio de Mandalay.

Se reconoce que el acoso en el puesto de trabajo puede implicar comentarios y comportamientos que ofenden a algunas personas y no a otras, y los individuos pueden reaccionar de manera diferente a los comentarios y al comportamiento.

Abuso en el puesto de trabajo

El abuso en el puesto de trabajo es “el trato repetido, menos favorable de una persona por otro u otros en el puesto de trabajo, que se puede considerar una práctica no razonable e inadecuada en el puesto de trabajo.” Incluye el comportamiento intimidante, ofensivo, degradante o humillante del trabajador, posiblemente delante de compañeros de trabajo, de clientes o de consumidores. Los comportamientos abusivos pueden extenderse desde la intimidación sutil hasta tácticas agresivas más obvias. El abuso en el puesto de trabajo puede incluir:

- abuso verbal y gritos, que pueden incluir gritos, juramentos, o comportamiento intimidante;
- aislamiento de los empleados de la interacción normal del trabajo, del entrenamiento, etc.;
- manipular los efectos personales o de trabajo de un empleado;
- burlarse de alguien o hacer regularmente a alguien objeto de bromas pesadas o de bromas prácticas;
- amenazas repetidas de despido o de otro castigo severo sin razón;
- ser puesto en ridículo constante y ser rebajado;
- dejar mensajes ofensivos en el correo electrónico o el teléfono;
- sabotear el trabajo de una persona, por ejemplo, reteniendo o suministrando deliberadamente la información incorrecta, ocultación de documentos o de equipos, no pasando los mensajes y poniendo a una persona en apuros de otras maneras;
- críticas persistentes e injustificadas, a menudo sobre asuntos pequeños, no aplicables o insignificantes;
- humillar a una persona con gestos, sarcasmo, críticas e insultos, a menudo delante de clientes, de la dirección o de otros trabajadores; y
- esparcir murmuraciones o rumores maliciosos falsos acerca de una persona con la intención de causar daño a la persona, o con el efecto de causar ese daño.

Mandalay Resources considera el acoso del puesto de trabajo y el abuso como formas inaceptables de comportamiento, que no serán toleradas bajo ninguna circunstancia. Mandalay considera que todos los empleados tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de intimidación, amenaza y humillación. El acoso en el puesto de trabajo y el abuso en cualquier forma quebrantan el funcionamiento del trabajo de los compañeros de trabajo.

PAUTAS

Las operaciones de Mandalay Resources asegurarán que

- todos los gerentes y supervisores estén manejando eficazmente el acoso y el abuso en el lugar de trabajo, y entiendan y estén actualizados con las leyes y regulaciones aplicables que regulan la discriminación y el acoso así como otras partes cubiertas por esta política, en todos los países en donde Mandalay tiene empleados.
- un sistema de información de problemas de los empleados (Procedimiento de resolución de problemas de empleados), está en vigor y se ha comunicado a todos los empleados de modo que en caso de acoso o de abuso, los empleados sepan adónde ir en busca de ayuda y qué deben esperar. Detalles del Procedimiento de resolución de problemas de empleados son publicados en la faena
- la política de no discriminación y acoso se muestra en una ubicación prominente en todos los lugares de operación y se ha comunicado de manera efectiva a todos los empleados y ha sido entendida por ellos; y
- como parte de su proceso de orientación, se informa a todos los empleados nuevos de la política de no discriminación y acoso, los estándares que se esperan de ellos, y los procedimientos para presentar una queja.

Todos los gerentes y supervisores son responsables de:

- asegurarse de que todas las políticas y prácticas sean aplicadas con justicia, consistentemente y sin predisposición hacia las partes afectadas;
- comportamiento y prácticas de modelos de referencia no discriminatorios y no acosadores dentro del puesto de trabajo en todo momento;
- revisión regular del ambiente de trabajo para asegurar que está libre de material sexual explícito u ofensivo;
- actuando de manera responsable sobre cualquier comportamiento dentro del ambiente de trabajo que se pueda interpretar como acoso o abuso;
- proporcionando consejo e información confidenciales a los empleados, incluyendo la investigación de cualquier agravio o queja que un empleado pueda presentar, y hacerlo sin demora;
- asegurarse de que el acoso y el abuso no ocurran a ningún nivel de las actividades de Mandalay;
- asegurarse de que todos los empleados cumplan con la legislación aplicable, que hace ilegales el acoso y el abuso;

- ocuparse de manera efectiva y eliminar el acoso y el abuso a todos los niveles ocupacionales de Mandalay;
- informando a todos los empleados sus responsabilidades para la eliminación del acoso y el abuso;
- apoyando procedimientos y pautas favorables para permitir la solución del acoso y de quejas de abuso a tiempo; y
- proporcionando vías para buscar el desagravio en caso de que ocurra acoso o abuso.

Todos los empleados son responsables de:

- comprender, respetar y aplicar la Política de No Discriminación ni Acoso;
- asegurarse de que no acosen ni abusen de otros empleados;
- intentando resolver cualquier asunto de acoso o abuso con el (los) supervisor(es) o gerente(s) del (de los) empleado(s) en cuestión o con el gerente de recursos humanos y el Gerente General; y
- conduciéndose de una manera no discriminatoria siempre al dirigir el negocio de Mandalay.

A DÓNDE LOS EMPLEADOS PUEDEN DIRIGIRSE EN BUSCA DE AYUDA

Un empleado que está siendo acosado debe ponerse en contacto con su supervisor inmediato, el jefe de operaciones, o el Gerente General en una primera instancia para la gestión y resolución de un acoso en el puesto de trabajo, de una discriminación o de una queja de abuso. La manera apropiada de presentar un problema es con el proceso de Resolución de Problemas de los Empleados de Mandalay.

Todos los informes (escritos o verbales) de acoso o abuso en el lugar de trabajo serán tratados e investigados seriamente. Serán tratados pronta, confidencial e imparcialmente dentro de un marco de tiempo dado, y a tiempo y mediante el proceso de Resolución de Problemas del Empleado de Mandalay.

Mandalay Resources insta a todos los empleados a divulgar el acoso, la discriminación o el abuso en el puesto de trabajo. Los gerentes y los supervisores deben asegurarse de que los empleados que se quejan de acoso, discriminación o abuso, o que sean testigos de tales eventos, no sean discriminados, y que los empleados que reportan el acoso, discriminación o abuso estén en pleno conocimiento y comprenden el proceso disciplinario.

Se tomarán medidas disciplinarias contra cualquier persona que se conozca que haya discriminado, acosado o abusado de un compañero de trabajo o de un cliente. La medida

disciplinaria puede implicar una amonestación, un asesoramiento, una democión o un despido en dependiendo de las circunstancias y se tratará de acuerdo con los procedimientos disciplinarios de Mandalay.

Los que tienen autoridad y toleran a sabiendas tal comportamiento son también culpables de mala conducta y podrían ser considerados culpables en cualquier caso de acoso que ocurra en Mandalay. Es responsabilidad de la dirección ejecutiva, de los gerentes, de los supervisores y de los empleados, asegurarse de que las personas no están siendo sometidas a discriminación, acoso o abuso, proporcionando la orientación continuada a todos los empleados acerca de esta Política, según las pautas presentadas más arriba.

INCUMPLIMIENTO

De no cumplirse con esta política puede dar lugar a una acción disciplinaria, hasta e incluyendo la terminación del empleo.