



**CORPORACIÓN WINSHEAR GOLD**  
(la "Compañía" o "Winshear")

**POLÍTICA DE RELACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO**

*Adoptado por la Junta Directiva de  
Winshear Gold Corporation  
el 26 de febrero de 2021*

**PROPOSITO**

Winshear se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable que proporcione una base para relaciones laborales positivas y efectivas sostenidas. La Política de seguridad y salud adjunta se centra en esta base. Esta Política de relaciones laborales se centra en las propias relaciones laborales.

**PRINCIPIOS**

Winshear considera que el acoso y la intimidación en el lugar de trabajo son formas de comportamiento inaceptables, que no se tolerarán bajo ninguna circunstancia. Winshear cree que todos los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de intimidación, amenazas y humillaciones. El acoso y la intimidación en el lugar de trabajo en cualquier forma es perjudicial para los compañeros de trabajo.

La Compañía se compromete a:

- Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
- Trato justo y no discriminación para todos los empleados y trabajadores actuales y futuros.
- Un lugar de trabajo libre de acoso e intimidación.

**Discriminación y Acoso Laboral**

Una persona está sujeta a discriminación o acoso en el lugar de trabajo si esa persona es sometida al comportamiento de otra persona, incluido el supervisor de la persona o un compañero de trabajo o grupo de compañeros de trabajo, que:

- No es bienvenido ni solicitado.
- La persona considera ser ofensiva, intimidante, humillante o amenazante;  
o
- Una persona razonable lo consideraría ofensivo, humillante o amenazante.

Es inaceptable discriminar por los siguientes motivos (los "motivos prohibidos"):

- Edad.
- Raza.
- Color.
- Nacionalidad.
- Etnia.
- Invalidez.
- Creencia o actividad religiosa.
- Opinión o actividad política.
- Afiliación o actividad sindical.
- Identidad o expresión de género.
- Estado civil.
- El embarazo.
- Estado parental.
- Lactancia materna.
- Actividad / preferencia sexual legal.
- Identidad de género.
- Orientación sexual.
- Características genéticas.
- Estado familiar.
- Condena por un delito por el cual se ha concedido un indulto o respecto del cual se ha ordenado una suspensión de antecedentes,
- Asociación con, o relación con, una persona identificada sobre la base de cualquiera de los anteriores.
- Instrucciones para discriminar o acosar a una persona.

El acoso o la discriminación en el lugar de trabajo no incluye las medidas de gestión razonables que el empleador de la persona haya tomado de manera razonable en relación con el empleo o el desempeño de la persona. El acoso o la discriminación en el lugar de trabajo generalmente consiste en un patrón de comportamiento no deseado. No hay ningún requisito de que el acosador tenga la intención de ofender o dañar para que sea ilegal. El acoso o la discriminación en una situación determinada está regulado y definido por las leyes y prácticas legales aplicables.

## **Acoso Sexual**

El acoso sexual es ilegal y todo el personal de Winshear tiene prohibido participar en cualquier forma de comportamiento de acoso sexual. El acoso sexual significa una conducta sexual no deseada, ya sea visual, verbal o física, y puede incluir, entre otros, avances sexuales no deseados, toques no deseados y toques sugerentes, lenguaje de naturaleza sexual, contar chistes sexuales, insinuaciones, sugerencias, miradas sugerentes. y mostrar materiales visuales sexualmente sugerentes.

El acoso sexual se define como cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual, que la persona afectada considera ofensivo, humillante o intimidante. El comportamiento debe ser de naturaleza sexual, debe ser no deseado y debe ser lo que una persona razonable reconocería como no bienvenida y que probablemente haga que la persona se sienta ofendida, humillada o intimidada. El comportamiento no deseado puede ser (pero no es necesario) repetido o continuo, un solo incidente puede equivaler a acoso sexual.

## **Acoso Laboral**

La intimidación en el lugar de trabajo es el "trato repetido y menos favorable de una persona por parte de otra u otras personas en el lugar de trabajo, que puede considerarse una práctica laboral irrazonable e inapropiada". Incluye comportamiento que intimida, ofende, degrada o humilla a un trabajador, posiblemente frente a compañeros de trabajo, cliente o clientes. Los comportamientos de intimidación pueden variar desde intimidación sutil hasta tácticas agresivas más obvias. El acoso laboral puede incluir:

- El abuso verbal y los gritos pueden incluir gritos, palabrotas o comportamiento intimidatorio.
- Aislar a los empleados de la interacción laboral normal, formación, etc.
- Alterar los efectos personales o el equipo de trabajo de un empleado.
- Bromear o hacer que alguien sea objeto de bromas o bromas pesadas con regularidad.
- Amenazas repetidas de despido u otro castigo severo sin motivo.
- Constante ridículo y desprecio.
- Dejar mensajes ofensivos en el correo electrónico o el teléfono.
- Sabotear el trabajo de una persona, por ejemplo, reteniendo o proporcionando deliberadamente información incorrecta, ocultando documentos o equipos, no transmitiendo mensajes y metiendo a la persona en problemas de otras formas.

- Crítica persistente e injustificada, a menudo sobre asuntos insignificantes, irrelevantes o insignificantes.
- Humillar a una persona mediante gestos, sarcasmo, críticas e insultos, a menudo frente a los clientes, la dirección u otros trabajadores; y
- Difundir chismes o rumores falsos y maliciosos sobre una persona con la intención de causarle daño o con el efecto de causar tal daño.

### **Un Entorno No Discriminatorio**

Winshear fomenta un entorno laboral en el que todas las personas son tratadas con respeto y dignidad. La Compañía es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y no discrimina a los empleados, funcionarios, directores, proveedores, clientes o accionistas reales o potenciales sobre la base de los motivos prohibidos o de cualquier otra categoría protegida por las leyes, normas y reglamentos federales y provinciales canadienses y, además, de acuerdo con las leyes, reglas o regulaciones aplicables en las jurisdicciones donde se encuentran dichas personas. La Compañía está comprometida con acciones y políticas para garantizar un empleo justo, incluida la igualdad de trato en la contratación, promoción, capacitación, compensación, despido y acción correctiva. Winshear no tolerará la discriminación por parte de su personal.

### **Abuso de Sustancias**

Winshear se compromete a mantener un entorno de trabajo seguro y saludable libre de los daños del uso y abuso de sustancias. Se espera que el personal desempeñe sus responsabilidades de manera profesional y, en la medida en que el desempeño laboral o el juicio puedan verse obstaculizados, libre de los efectos de las drogas y/o el alcohol. Esto es especialmente importante para posiciones sensibles a la seguridad, como operadores de máquinas.

### **Violencia en el Trabajo**

El lugar de trabajo debe estar libre de comportamientos violentos. El comportamiento amenazante, intimidante o agresivo, así como el acoso, el ridículo u otro comportamiento similar hacia compañeros de trabajo u otras personas en el lugar de trabajo no serán tolerados y son motivo de despido.

### **Empleo de Miembros de la Familia**

Se permite el empleo de más de un miembro de la familia en una oficina de Winshear u otras instalaciones, pero no se permite la supervisión directa de un miembro de la familia por otro, a menos que el presidente del Comité de Auditoría lo autorice de otra manera. También se desaconseja la supervisión indirecta de

un miembro de la familia por parte de otro y requiere la aprobación previa del Presidente del Comité de Auditoría.

Si está permitido, cualquier acción del personal que afecte a ese empleado también debe ser revisada y respaldada por el CEO y, si es necesario, por el Presidente del Comité de Auditoría.

## **INFORMES**

Un empleado que está siendo acosado o intimidado, o que es testigo de acoso o intimidación, debe comunicarse con su supervisor inmediato, el gerente de operaciones o el gerente general en primera instancia para la gestión y resolución de una queja de acoso, discriminación o intimidación en el lugar de trabajo. Si la denuncia inicial no resuelve el problema, el empleado puede utilizar el proceso de denuncia de irregularidades, que se describe en la política de denuncia de irregularidades adjunta, para escalar la denuncia.

## **INCUMPLIMIENTO**

Se tomarán medidas disciplinarias contra cualquier persona que haya discriminado, acosado o intimidado a un compañero de trabajo o cliente. La disciplina puede implicar una advertencia, asesoramiento, degradación o despido, según las circunstancias. Aquellos con autoridad que toleran conscientemente tal comportamiento también son culpables de mala conducta y podrían ser considerados responsables de cualquier caso de acoso que ocurra en la Compañía. Es responsabilidad de la dirección ejecutiva, los gerentes, los supervisores y los empleados asegurarse de que las personas no sean objeto de discriminación, acoso o intimidación proporcionando orientación continua a todos los empleados sobre esta Política, de acuerdo con las pautas establecidas anteriormente.

*Fin*