POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LAS UBICACIONES DE CALIFORNIA

Propósito

Pronunciar el compromiso de McWane de proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso, discriminación y represalias y proporcionar a los miembros del equipo un aviso sobre sus derechos e información relacionada con las medidas que los miembros del equipo deben adoptar si consideran que hubo una infracción a esta Política.

Alcance

Esta política se aplica a todos los miembros del equipo y a los contratistas de McWane, Inc. y sus divisiones y subsidiarias ("McWane" o la "Empresa") que están empleados en California o que supervisan o administran miembros del equipo de California. Esta Política se aplica a clientes, proveedores y otros miembros que no son del equipo pero que interactúan con los miembros del equipo de California.

Declaración de la política

McWane prohíbe todo acoso sexual u otro tipo de discriminación o acoso ilícito o inapropiado.

Acoso: tal como se usa en esta Política, el acoso significa conducta ofensiva o inoportuna e incluye, sin carácter restrictivo, lo siguiente:

- Cualquier conducta o lenguaje despectivo u ofensivo, como chistes, injurias, bromas, insultos u otra conducta verbal, gráfica o física dirigidos a una persona por los siguientes aspectos: raza, color, sexo (incluso el mismo sexo), religión, origen nacional, edad, género (incluso la expresión o la identidad de género), orientación sexual, discapacidad, condición de veterano o miembro del servicio, estado civil, estado de ciudadanía, información genética o cualquier otra categoría protegida por la ley federal, estatal o local.

- Material escrito o gráfico, incluidos fotografías, imágenes, dibujos u otras imágenes gráficas, conductas o comunicaciones, incluidos mensajes de correo electrónico, mensajes de fax y copias que sean ofensivos o menosprecien o muestren hostilidad o aversión hacia una persona o grupo por motivos de raza, color, sexo (incluido el mismo sexo), religión, origen nacional, edad, orientación sexual, discapacidad, condición de veterano o miembro del servicio, estado civil, estado de ciudadanía, información genética o cualquier otra categoría protegida por la ley federal, estatal o local.

- Conductas verbales o físicas inoportunas de naturaleza sexual o conductas no sexuales ofensivas dirigidas a personas debido a su género, ya sea entre personas de sexo opuesto o del mismo sexo, cuya aceptación o rechazo se usa como fundamento para tomar decisiones de empleo o que sean tan graves o predominantes que crean un entorno de trabajo hostil.

- Cualquier avance sexual inoportuno, solicitud de favores sexuales u otra conducta física o verbal inoportuna de naturaleza sexual, incluyen, sin carácter restrictivo, comentarios de insinuación sexual, chistes, gestos o contacto físico, exhibición o distribución de dibujos animados u objetos, fotografías o artículos de insinuación sexual, ya sea entre personas de sexos opuestos o del mismo sexo, independientemente de la orientación sexual. El acoso sexual no está necesariamente motivado por el deseo o la atracción sexual.

- Conducta física inoportuna u ofensiva, incluidos roces y gestos, independientemente del sexo de los individuos involucrados.

Si tiene preguntas sobre qué constituye un comportamiento relacionado con el acoso o la discriminación, analice estas preguntas con el gerente de Recursos Humanos local.

Cualquier miembro del equipo o contratista que cree que esta Política fue infringida DEBE informar INMEDIATAMENTE su inquietud tal como se describe en esta Política. La Empresa no puede resolver una posible infracción de esta Política a menos que conozca la situación. Todos los miembros del equipo y contratistas son responsables de informar posibles infracciones de la Política para que la Empresa pueda tomar las medidas adecuadas a fin de tratar cualquier inquietud.

El miembro del equipo o el contratista debe primero analizar cualquier preocupación o queja con su **supervisor inmediato**. Si la persona siente que no puede hablar con su supervisor o si no está satisfecha después de hablar con su supervisor o si el supervisor está involucrado de alguna manera con la inquietud o la queja, la persona debe analizar su inquietud o queja con el representante local de **Recursos Humanos**. Si la persona siente que no puede hablar con el representante local de Recursos Humanos o si no está satisfecha después de hablar con el representante local de Recursos Humanos o si el representante local de Recursos Humanos está involucrado de alguna manera con la inquietud o la queja, la persona puede informar cualquier inquietud o infracción a la **Línea de Acceso de McWane al 1-877-231-0904.** Presentar una queja ante cualquier miembro del equipo de McWane que no sean las personas designadas anteriormente o la Línea de Acceso no es suficiente para advertir a McWane sobre la queja y puede poner en peligro la capacidad de McWane para investigar, tratar o corregir cualquier posible infracción de esta Política de inmediato.

Con el fin de ayudar a la Empresa a tratar las inquietudes, el miembro del equipo o el contratista debe asegurarse de que su queja se resuelva. La persona debe hablar con su supervisor o una de las personas designadas anteriormente, pero no debe detenerse ahí si la queja no se resuelve. Si una de las personas citadas anteriormente no resuelve la queja o si el miembro del equipo o el contratista no se siente

cómodo hablando con esa persona, el miembro del equipo o el contratista debe avanzar al siguiente nivel hasta que encuentre a alguien que investigará y tomará medidas en relación con la queja.

McWane investigará la inquietud o queja y tomará medidas inmediatas y apropiadas. La confidencialidad y la privacidad de las personas que denuncian una situación de acoso, son parte de una investigación o son acusadas de conducta relacionada con el acoso se respetarán en la medida que sea razonablemente posible, en coherencia con la investigación de la Empresa. Se espera que todos los miembros del equipo y contratistas cooperen plena y honestamente con cualquier investigación de posibles infracciones de esta Política. El aporte de información incorrecta o engañosa a quienes están a cargo de la investigación se considerará inadmisible y constituirá una infracción a esta Política.

McWane prohíbe las represalias, incluidas las amenazas o cualquier acción adversa, contra toda persona que presente una denuncia de buena fe con respecto a una posible infracción a esta Política o contra quien ayude o participe en una investigación realizada conforme a esta Política. En caso de cualquier posible represalia o amenaza de represalia, el miembro del equipo o el contratista debe informarla tal como se establece anteriormente en esta Política.

Todos los niveles de la administración son responsables de garantizar el cumplimiento de esta Política en sus respectivas áreas de responsabilidad. Cualquier supervisor o gerente que recibe algún informe sobre acoso, discriminación o represalias, por insignificante que pueda parecer o independientemente de cómo se lo recibió (verbal o escrito), deberá comunicarse de inmediato con el Departamento de Recursos Humanos local para iniciar una investigación de la queja.

Esta política se aplica con la misma fuerza a los tipos de acoso, discriminación o represalias descritos anteriormente de cualquier miembro del equipo o contratista en relación con su trabajo que realizan miembros que no sean del equipo, como proveedores, clientes, contratistas o visitantes. Todas las quejas de esta naturaleza deben realizarse siguiendo los pasos mencionados anteriormente.

Si cualquier miembro del equipo comete algún tipo de acoso, discriminación o toma represalias en infracción de esta Política, esto derivará en medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta el despido. La infracción de esta política por cualquier miembro que no sea parte del equipo derivará en su traslado de las instalaciones de McWane u otras medidas apropiadas.

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 previo aviso.