POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y REPRESALIAS

Propósito

Articular el compromiso de la Empresa de proporcionar:

- igualdad de oportunidades laborales a las personas independientemente de su raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, orientación sexual, discapacidad, estado de miembro en servicio o veterano, estado civil, condición de ciudadanía o cualquier otra categoría protegida por la ley federal, estatal o local;
- un lugar de trabajo libre de acoso, discriminación y represalias;
- asesoramiento a los miembros del equipo y los aspirantes a empleo acerca de sus derechos bajo las leyes de igualdad de empleo, y
- aviso a los miembros del equipo acerca de sus derechos e información sobre las medidas que deben tomar si creen que ha habido una violación de esta política.

Ámbito de aplicación

Esta política rige para todos los miembros del equipo de McWane, Inc. y sus divisiones y subsidiarias ("McWane" o la "Empresa") empleados en California, como así también para las personas que solicitan empleo en la Empresa en California. Esta política reemplaza y sustituye a las políticas de McWane, Inc. HRP-003 (contra el acoso) y HRP-018 (igualdad de oportunidades de empleo) para los miembros del equipo de la Empresa empleados en California.

I. Declaración de política

La Empresa no tolerará ningún tipo de discriminación ilegal, acoso o represalias en el lugar de trabajo.

Igualdad de oportunidades de empleo

McWane es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. De conformidad con la legislación vigente, se prohíben la discriminación y el acoso contra los miembros del equipo, los solicitantes de empleo, las personas que proporcionan servicios en el lugar de trabajo en virtud de un contrato, los pasantes no remunerados y voluntarios por cuestiones de raza real o percibida, credo religioso, color, origen nacional, ascendencia, discapacidad física o mental, condición médica, información genética, estado civil (lo que incluye el estado de pareja de hecho registrada), sexo (lo que incluye embarazo, nacimiento, lactancia y condiciones médicas relacionadas), género (lo que incluye identidad y expresión de género), edad (40 o más), orientación sexual, estado de Civil Air Patrol, estado militar y veterano, y cualquier otra

consideración protegida por la ley federal, estatal o local (lo que en ocasiones se denomina, de forma conjunta, "características protegidas").

Para los propósitos de esta política, la discriminación sobre la base del "origen nacional" incluye también la discriminación contra una persona porque tiene o presenta una licencia de conducir de California emitida para quienes no pueden documentar su presencia legal en los Estados Unidos. El estado de inmigración de un miembro del equipo o solicitante de empleo no se tendrá en cuenta para fines de empleo, excepto según sea necesario para cumplir con las leyes federales, estatales o locales. Nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades de empleo se aplica a todas las personas involucradas en nuestras operaciones y prohíbe la discriminación ilegal y el acoso por parte de cualquier miembro del equipo (lo que incluye supervisores y compañeros de trabajo), agente, cliente o proveedor.

II. Acoso prohibido

McWane se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso ilícito basado en cualquier característica protegida. En consecuencia, la Empresa mantiene una política estricta que prohíbe el acoso sexual y el acoso contra los miembros del equipo, los solicitantes de empleo, las personas que prestan servicios en el lugar de trabajo en virtud de un contrato, los pasantes no remunerados o voluntarios por cuestiones legalmente reconocidas, lo que incluye de forma no taxativa la raza real o percibida, credo religioso, color, origen nacional, ascendencia, discapacidad física o mental, condición médica, información genética, estado civil (lo que incluye el estado de pareja de hecho registrada), sexo (lo que incluye embarazo, nacimiento, lactancia y condiciones médicas relacionadas), género (lo que incluye identidad y expresión de género), edad (40 o más), orientación sexual, estado de Civil Air Patrol, estado militar y veterano, situación migratoria o cualquier otra consideración protegida por la ley federal, estatal o local. Para los propósitos de esta política, la discriminación sobre la base del "origen nacional" también incluye el acoso contra una persona porque tiene o presenta una licencia de conducir de California emitida para quienes no pueden documentar su presencia legal en los Estados Unidos. Todo acoso de este tipo queda terminantemente prohibido.

Esta política se aplica a todas las personas involucradas en nuestras operaciones, lo que incluye compañeros de trabajo, supervisores, gerentes, trabajadores temporales o estacionales, agentes, clientes, proveedores u otros terceros que interactúan con la Empresa (“terceros”) y prohíbe la conducta de acoso proscrita por parte de cualquier miembro del equipo o de terceros, lo que incluye gerentes, supervisores y miembros del equipo. Si tal acoso se produce en las instalaciones de la Empresa o contra un miembro del equipo o terceros que interactúan con la Empresa, se deben seguir los procedimientos descritos en esta política.

Definición de acoso sexual

El acoso sexual incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales o conducta visual, verbal o física de naturaleza sexual en estas situaciones:

- Si el acatamiento de tal conducta se convierte en un término o condición de empleo; o bien
- Si el acatamiento o el rechazo de tal conducta se utiliza como fundamento para tomar decisiones laborales que afectan al individuo; o bien
- Si tal conducta tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un miembro del equipo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual también incluye diversas formas de comportamiento ofensivo de índole sexual e incluye el acoso por cuestiones de género dirigido a una persona del mismo sexo del acosador. La siguiente es una lista parcial:

- Avances sexuales indeseados.
- Oferta de prestaciones laborales a cambio de favores sexuales.
- Represalias o amenazas de represalias después de una respuesta negativa a avances sexuales.
- Conducta visual: dar miradas lascivas; hacer gestos sexuales; mostrar imágenes u objetos, caricaturas, carteles, sitios web, mensajes de correo electrónico o mensajes de texto que sugieran una connotación sexual.
- Conducta verbal: hacer o usar comentarios despectivos, epítetos, insultos, bromas sexualmente explícitas o comentarios sobre el cuerpo o la vestimenta de un miembro del equipo.
- Avances o propuestas verbales de índole sexual.
- Abuso verbal de naturaleza sexual; comentarios gráficos verbales sobre el cuerpo de una persona; palabras sexualmente degradantes para describir a una persona; cartas, notas o invitaciones sugerentes u obscenas.
- Conducta física: tocar, acosar, impedir o bloquear movimientos.
- Represalias por denunciar acoso o amenazar con denunciar acoso sexual.

Un miembro del equipo puede ser responsable de acoso de índole sexual incluso si la conducta de acoso alegada no fue motivada por deseos sexuales. Un miembro del equipo que se involucra en conductas de acoso ilícito puede ser personalmente responsable de acoso incluso si la Empresa no tenía conocimiento de tales conductas.

Otros tipos de acoso

El acoso prohibido sobre la base de cualquier clasificación protegida legalmente, lo que incluye de forma no taxativa raza, color, origen nacional, ascendencia, discapacidad física o mental,

condición médica, información genética, estado civil (lo que incluye el estado de pareja de hecho registrada), edad (40 o más), orientación sexual, estado de Civil Air Patrol, estado militar y veterano, situación migratoria o cualquier otra consideración protegida por la ley federal, estatal o local, abarca el comportamiento similar a los ejemplos ilustrativos mencionados anteriormente en referencia a acoso sexual. Esto incluye conductas tales como:

- Conducta verbal incluyendo amenazas, epítetos, comentarios despectivos o insultos vinculados con la clasificación protegida de una persona;
- Conducta visual, incluyendo carteles, fotografías, caricaturas, dibujos o gestos despectivos en relación con una clasificación protegida, y
- Conducta física, incluyendo asalto, tocar o bloquear de forma no deseada el movimiento normal debido al estado de protección de una persona.

Prevención de la conducta abusiva

Se espera que la Empresa y las personas que se encuentran en el lugar de trabajo ejecuten sus tareas productivamente de la forma asignada, de manera tal de cumplir con todas las expectativas de la gerencia durante las horas de trabajo, y que se abstengan de cualquier conducta maliciosa, claramente ofensiva o abusiva, lo que incluye de forma no taxativa la conducta que una persona razonable encontraría ofensiva en virtud de cualquiera de las características protegidas descritas anteriormente. Los ejemplos de conducta abusiva incluyen la reiterada imposición de abuso verbal, tal como el uso de comentarios maliciosos y despectivos, insultos y epítetos, conducta verbal o física que una persona razonable encontraría amenazante, intimidante o humillante, o el sabotaje intencional o el debilitamiento del desempeño laboral de una persona.

III. Protección contra represalias

Queda prohibida toda represalia contra cualquier persona por parte de otro miembro del equipo o la Empresa por usar el procedimiento de reclamos de la Empresa, denunciar discriminación o acoso prohibidos, o presentar, testificar, ayudar o participar de cualquier manera en cualquier investigación, procedimiento o audiencia que lleve a cabo una agencia gubernamental. Las represalias prohibidas incluyen de forma no taxativa despedir, degradar, suspender, no contratar o tener en cuenta para la contratación laboral, no dar igual consideración en la toma de decisiones laborales, no hacer recomendaciones de empleo de forma imparcial, de manera tal que se afecten negativamente las condiciones de trabajo o se niegue de otro modo una prestación laboral.

IV. Violaciones

Ante la violación de esta política por parte de cualquier miembro del equipo (lo que incluye de forma no taxativa a los gerentes o supervisores), ese miembro del equipo estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido inmediato.

V. Discriminación, acoso, represalias y procedimiento de reclamos por conducta abusiva

Si usted cree que esta política ha sido violada por otro miembro del equipo (lo que incluye de forma no taxativa a los gerentes o supervisores), agente, cliente, proveedor o cualquier tercero que interactúa con la empresa, o si usted es testigo de una violación de la política por parte de otra persona, inmediatamente debe proporcionar un informe escrito o verbal a su supervisor, otro miembro de la gerencia o su gerente de Recursos Humanos de la discriminación, el acoso, las represalias o las conductas abusivas. Debe expresar sus reclamos a cualquiera de estas personas. Si una de estas personas de alguna manera está involucrada en la conducta en cuestión o si por alguna razón siente incomodidad al denunciar la conducta a esa persona, debe denunciar la conducta a otra persona designada a tal efecto. Del mismo modo, si usted no está satisfecho con la respuesta de una de estas personas a su reclamo, debe denunciar la conducta a las otras personas designadas a tal efecto. Su reclamo debe ser específico e incluir los nombres de las personas involucradas y los nombres de cualquier testigo. Estas personas intentarán resolver estos reclamos internamente.

Los miembros del equipo no están obligados a presentar un reclamo directamente a su supervisor inmediato. Los supervisores y gerentes que reciben reclamos de mala conducta deben informar inmediatamente acerca de estos reclamos a la gerencia de Recursos Humanos.

Al recibir una denuncia, la Empresa llevará a cabo una investigación imparcial, exhaustiva, objetiva y en los plazos oportunos que garantice el debido proceso para todas las partes apropiadas y llegue a conclusiones razonables sobre la base de la evidencia obtenida. La Empresa espera que todos los miembros del equipo colaboren plenamente con cualquier investigación realizada por la Empresa en relación con un reclamo de acoso, discriminación o represalias prohibidas o cualquier violación presunta de otras políticas de la Empresa. La Empresa mantendrá la confidencialidad en torno a la investigación en la medida de lo posible y con el alcance permitido por las leyes federales y estatales vigentes.

Al finalizar la investigación, la Empresa comunicará sus conclusiones lo antes posible. Si la Empresa determina que se ha violado esta política, se tomarán medidas correctivas en consonancia con la gravedad de la infracción, lo que puede incluir el despido. También se adoptarán medidas apropiadas para desalentar tal conducta en el futuro.

Además de estos procedimientos y políticas internas, la Comisión de igualdad de oportunidad de empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) y el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing, DFEH) del estado de California aceptarán e investigarán los cargos por discriminación o acoso ilegal sin costo alguno para la parte que presenta el reclamo. Si usted cree que ha sido acosado o discriminado o ha sufrido represalias de forma ilegal, puede presentar un reclamo u obtener más información de la EEOC o el DFEH. El número telefónico de la EEOC local se encuentra en www.eeoc.gov y, para la oficina local del DFEH, en www.dfeh.ca.gov.

VI. Personas que no son miembros del equipo

Esta política contra el acoso se aplica con igual fuerza a cualquier acoso o conducta inapropiada hacia los miembros del equipo perpetrada por personas externas, tales como vendedores, proveedores, clientes o visitantes, agentes o cualquier tercero que interactúa con la empresa. Del mismo modo, todos los reclamos de esta naturaleza deben realizarse mediante el procedimiento de reclamos que se ha señalado anteriormente.

VII. Confidencialidad

La investigación se llevará a cabo con prontitud y mantendrá su carácter confidencial en la medida en que lo permitan las circunstancias particulares del caso.

VIII. Prohibición de represalias

No se permitirá ningún tipo de represalia contra ningún miembro del equipo por denunciar este tipo de conducta. Las represalias de esta índole están prohibidas y son contrarias a los propósitos de esta política. En caso de cualquier posible represalia o amenaza de represalias, el miembro del equipo debe denunciar el hecho tal como se describió en el procedimiento de reclamos anteriormente mencionado.

IX. Preguntas

Toda pregunta sobre esta política o la aplicación de esta política debe dirigirse al gerente de Recursos Humanos.

McWane se reserva el derecho de modificar, enmendar, complementar o reemplazar esta política en cualquier momento con o sin previo aviso.

ACUSE DE RECIBO
DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y REPRESALIAS

Acuso recibo de la Política de prevención de discriminación, acoso y represalias de la Empresa con fecha 8 de julio de 2016. He leído y comprendo el contenido de esta política. Estoy de acuerdo en acatar y regirme por las reglas, disposiciones y normas establecidas en esta política. Además, reconozco que la Empresa se reserva el derecho de modificar, eliminar y añadir contenido a las disposiciones de la Política de prevención de discriminación, acoso y represalias en cualquier momento.

_____
Firma

_____
Nombre en letra imprenta

_____
Fecha