POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LAS UBICACIONES DE ILLINOIS

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 de McWane, Inc. y sus divisiones y subsidiarias ("McWane" o la Empresa") en las ubicaciones de la Empresa en Illinois. Esta Política también se aplica a los clientes, los proveedores, los contratistas y otras personas que no sean miembros del equipo en todos las ubicaciones de la Empresa en Illinois.

Declaración de la política

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

Acoso: este término, tal como se lo usa en esta Política, incluye, sin carácter restrictivo:

- Cualquier conducta o lenguaje despectivo u ofensivo, como chistes, injurias, bromas, insultos u otra conducta verbal, gráfica o física relacionada con los siguientes aspectos de una persona: raza, color, sexo (incluso el mismo sexo), embarazo, religión, origen nacional, edad, orientación sexual, discapacidad física o mental, condición de veterano o miembro del servicio, condición de retirado del ejército por mal desempeño, estado de ciudadanía, información genética, condición de amparado por una ordenanza restrictiva o cualquier otra categoría protegida por la ley federal, estatal o local.

- Los materiales escritos o gráficos, incluso las fotografías, imágenes, dibujos u otras imágenes gráficas, conductas o comunicaciones, que incluyen 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 (incluso el mismo sexo), embarazo, religión, origen nacional, edad, orientación sexual, discapacidad física o mental, condición de veterano o miembro del servicio, condición de retirado del ejército por mal desempeño, estado civil, estado de ciudadanía, información genética, condición de amparado por una orden restrictiva o cualquier otra categoría protegida por la ley federal, estatal o local.

- La conducta física o verbal inoportuna de naturaleza sexual, ya sea entre personas de sexos opuestos o del mismo sexo, en la que la propuesta o el rechazo de dicha conducta se usa como base para cualquier decisión de empleo.

- Cualquier avance sexual inoportuno, solicitud de favores sexuales u otra conducta física o verbal inoportuna de naturaleza sexual, incluidos, entre otros, comentarios de insinuación sexual, chistes, gestos o contacto físico, exhibir o distribuir dibujos animados u objetos, fotografías o artículos de insinuación sexual, ya sea entre personas de sexos opuestos o del mismo sexo.

- 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 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 son responsables de informar posibles infracciones de la Política para que la Empresa pueda tomar las medidas adecuadas para tratar cualquier inquietud.

El miembro del equipo debe primero analizar cualquier preocupación o queja con su **supervisor inmediato**. Si el miembro del equipo siente que no puede hablar con su supervisor o si el miembro del equipo no está satisfecho después de hablar con su supervisor, o si el supervisor está involucrado de alguna manera con la inquietud o queja, el miembro del equipo debe analizar su inquietud o queja con el representante local de **Recursos Humanos**. Si el miembro del equipo siente que no puede hablar con el representante local de Recursos Humanos o si el miembro del equipo no está satisfecho 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 queja, el miembro del equipo puede informar cualquier inquietud o infracción a la **Línea de Acceso de McWane al 1-877-231-0904.** Es posible que una queja presentada a cualquier otro miembro del equipo de McWane distinto de los mencionados anteriormente o informada a través de la línea de acceso no sea suficiente para notificar a McWane sobre una queja y pueda poner en peligro la capacidad de McWane para investigar, abordar y/o resolver rápidamente cualquier posible infracción a esta Política.

Con el fin de ayudar a la Empresa a tratar las inquietudes, el miembro del equipo debe asegurarse de que su queja se resuelva. El miembro del equipo 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 no se siente cómodo hablando

con esa persona, el miembro del equipo 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 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 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 es igual de válida con los tipos de acoso, discriminación y represalias descritos anteriormente de cualquier miembro del equipo en relación con su trabajo que realizan miembros que no forman parte 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.