ADAPTACIÓN RELIGIOSA

Propósito

Establecer la política de la Empresa de proporcionar una adaptación razonable en el lugar de trabajo para las creencias religiosas que el miembro del equipo tiene de manera tal que no se generen inconvenientes excesivos.

Alcance

Esta Política se aplica a todos los miembros del equipo de McWane, Inc. y sus divisiones y subsidiarias ("McWane" o "la Empresa").

Declaración de la política

McWane cumple con el Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964 y todas las leyes y las prácticas de empleo justo estatales y locales aplicables y se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades de empleo para todas las personas, independientemente de sus creencias y prácticas religiosas o la falta de ellas. De acuerdo con este compromiso, la Empresa proporcionará adaptación razonable para las creencias religiosas que el miembro del equipo o candidato tiene si la adaptación resuelve un conflicto entre las prácticas o las creencias religiosas de la persona y un requisito de trabajo, a menos que dicha adaptación genere inconvenientes excesivos para la Empresa.

Solicitar una adaptación religiosa

Si un miembro del equipo cree que necesita una adaptación debido a sus prácticas o creencias religiosas o a la falta de ellas, dicha persona es responsable de solicitar una adaptación a su supervisor inmediato. El miembro del equipo puede realizar la solicitud por vía oral o por escrito. La Empresa alienta a los miembros del equipo a realizar su solicitud por escrito e incluir información pertinente, por ejemplo lo siguiente:

- Una descripción de la adaptación que se solicita.
- La razón por la que el miembro del equipo necesita una adaptación.
- Cómo ayudará la adaptación a resolver el conflicto entre las prácticas o las creencias religiosas del miembro del equipo o la falta de ellas y uno o más de los requisitos de trabajo.

Después de recibir una solicitud oral o por escrito, el supervisor inmediato del miembro de equipo evaluará la solicitud teniendo en cuenta si existe un conflicto de trabajo debido a una creencia o práctica religiosa que el miembro del equipo tiene y si una adaptación está disponible, la cual es razonable y no generará inconvenientes excesivos en los negocios de la Empresa. El supervisor y el miembro del equipo analizarán posibles adaptaciones que podrían resolver el conflicto entre las prácticas y las creencias

religiosas y uno o más de los requisitos de trabajo del miembro del equipo. La Empresa alienta a los miembros del equipo a sugerir adaptaciones razonables específicas que ellos crean que resolverían cualquier conflicto que pueda surgir. Sin embargo, la Empresa no está obligada a realizar ninguna adaptación específica que un miembro del equipo solicite y puede proporcionar una adaptación efectiva y alternativa, en la medida de que cualquier adaptación pueda realizarse sin imponer inconvenientes excesivos en la Empresa. Según del tipo de conflicto y la adaptación sugerida, el supervisor puede consultar a su gerente y con el Departamento de Recursos Humanos local.

Información complementaria

La Empresa puede solicitar a los miembros del equipo que proporcionen información adicional sobre sus prácticas o creencias religiosas y la adaptación solicitada. Si un miembro del equipo no proporciona la información solicitada, es posible que se niegue la solicitud de adaptación.

Determinaciones

La Empresa realiza determinaciones sobre las adaptaciones religiosas en cada caso en particular, teniendo en cuenta varios factores y según una evaluación individualizada de cada situación. La Empresa se esfuerza por realizar determinaciones sobre las solicitudes de adaptación religiosa de manera expeditiva e informará a la persona involucrada una vez que se realice una determinación.

Sin represalias

No se tomarán represalias contra las personas por solicitar una adaptación de buena fe. La Empresa prohíbe expresamente cualquier forma de medida disciplinaria, represalia o intimidación contra cualquier persona por solicitar una adaptación de buena fe.

La Empresa se compromete a hacer cumplir esta Política y a prohibir las represalias contra los empleados y candidatos que soliciten una adaptación de buena fe. Sin embargo, la eficacia de este esfuerzo depende en gran medida de las personas que informan conductas inapropiadas en el lugar de trabajo. Si los miembros del equipo o los candidatos sienten que ellos u otra persona puede haber sido sometida a una conducta que infringe esta política, deben informar esta situación inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos local. Si los miembros del equipo no informan las conductas de represalia, es posible la Empresa no llegue a conocer una posible infracción de esta política y no pueda tomar las medidas correctivas apropiadas.

Miembros del equipo cubiertos por un convenio colectivo de trabajo

Los términos de empleo establecidos en la presente Política operan en conjunto con cualquier término o condición de empleo establecidos en cualquier convenio colectivo de trabajo que un sindicato tiene con McWane y no sustituyen, enmiendan ni complementan dichos términos y condiciones. Los miembros del equipo cubiertos por un convenio colectivo de trabajo deben consultar los términos de su convenio colectivo de trabajo. Si en algún punto los términos de empleo presentes en esta Política difieren de los

términos expresados en el convenio colectivo de trabajo aplicable que existe con la Empresa, los miembros del equipo deben referirse a los términos específicos del convenio colectivo de trabajo, el cual prevalecerá.

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 aviso previo.