



Política antiacoso y de no discriminación

Igualdad de oportunidades de empleo y acción afirmativa

Al ser un empleador que ofrece igualdad de oportunidades, McCarthy está comprometido con la igualdad de oportunidades para todas las personas empleadas y solicitantes. La empresa capta, contrata, capacita, fomenta, paga y administra todas las acciones del personal sin tener en cuenta raza, color, religión, sexo (incluyendo situaciones de embarazo, parto y enfermedades relacionadas al embarazo, parto o a la lactancia), estereotipos sexuales (incluyendo presunciones acerca de la apariencia o comportamiento de una persona, su expresión o identidad de género), género, identidad de género, expresión de género, país de origen, edad, discapacidad mental o física, ascendencia, afección médica, estado civil, condición de militar o de veterano, estado de ciudadanía, orientación sexual, información genética o cualquier otra condición amparada por la ley aplicable. Interpretamos estos estados amparados en sentido amplio para incluir tanto el estado real como también cualquier percepción y suposición hecha con respecto a dichos estados.

Esta política se aplica a todas las áreas de empleo, incluyendo la captación, las pruebas, la selección, la contratación, la selección para capacitación, la actualización, el traslado, los ascensos, las reconstrucciones, las tarifas de pago, las pasantías, los descensos de puesto, los ceses, las sanciones disciplinarias, el despido, la compensación, los beneficios y todos los demás privilegios, términos y condiciones de empleo. Esta política y las leyes prohíben la discriminación en el empleo de cualquier persona empleada o solicitante en base a cualquier condición amparada por ley descrita anteriormente. McCarthy se asegura de que las decisiones de contratación se realicen solo según requisitos de trabajo válidos.

McCarthy también tiene programas de acción afirmativa para implementar nuestra política de igualdad de oportunidades laborales para personas con discapacidades y personas veteranas amparadas. Las personas empleadas o solicitantes que deseen revisar toda la parte descriptiva del programa de acción afirmativa de McCarthy para personas con discapacidades o personas veteranas amparadas pueden programar una cita para hacerlo comunicándose con su departamento regional de Recursos Humanos.

La empresa también hace los ajustes pertinentes para las personas solicitantes de empleo calificadas y las personas empleadas con discapacidades que requieran adaptaciones para desempeñar las funciones esenciales del trabajo, a menos que dichas adaptaciones supongan una dificultad innecesaria para la empresa. Si necesita una adaptación, comuníquese con su departamento regional de Recursos Humanos para solicitarla, de modo que dicho departamento pueda trabajar con usted para intentar encontrar adaptaciones adecuadas que no supongan una dificultad innecesaria para la empresa.



Las personas empleadas y solicitantes de empleo de McCarthy no sufrirán ningún tipo de acoso o discriminación por ejercer derechos amparados por la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades, la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, la Ley de Asistencia para el Reajuste de Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, la Ley de Oportunidades de Empleo para Veteranos de 1998, o cualquier otra ley, norma o reglamento federal o estatal de no discriminación, o por su participación en una investigación o revisión del cumplimiento relacionada a dichas leyes.

McCarthy no despedirá ni discriminará de ningún otro modo a las personas empleadas o solicitantes de empleo por haber preguntado, discutido o revelado su propio salario o el de otra persona empleada o solicitante. Sin embargo, las personas empleadas que tienen acceso a información relativa a la remuneración de otras personas empleadas o solicitantes de empleo como parte de sus funciones laborales esenciales no pueden revelar la remuneración de otras personas empleadas o solicitantes de empleo a personas que no tengan acceso a dicha información de otro modo, a menos que lo hagan por los siguientes motivos: a) en respuesta a una denuncia o queja formal; b) en cumplimiento con una investigación, un procedimiento, una audiencia o una acción, incluida una investigación realizada por el empleador; o c) de conformidad con la obligación legal de McCarthy de proporcionar información.

Todas las personas empleadas deben respetar esta política. La persona empleada que viole esta política estará sujeta a medidas disciplinarias, incluso, pero no limitado a, el despido. Deberá comunicar cualquier comportamiento incompatible con la presente declaración inmediatamente al director de Gestión corporativa de McCarthy, a su departamento regional de Recursos Humanos o a la [línea de ayuda de Ética](#) para que se pueda llevar a cabo una investigación. Puede comunicarse con la línea de ayuda por teléfono al 888-371-4687 o mediante el sitio web de la [línea de ayuda de Ética](#). Si no desea identificarse, ambas opciones le permiten mantener su identidad anónima.

Consulte la política de antiacoso de la empresa para obtener información sobre la política de la empresa en relación con la investigación y la resolución de quejas.

Antiacoso

McCarthy está comprometido a proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso, discriminación y represalias. Como parte de su compromiso con la igualdad de oportunidades, McCarthy prohíbe estrictamente la discriminación y el acoso de personas empleadas en el lugar de trabajo por motivos de raza, color, religión, sexo (incluyendo situaciones de embarazo, parto y enfermedades relacionadas al embarazo, al parto o la lactancia), estereotipos sexuales (incluyendo presunciones acerca de la apariencia o comportamiento de una persona, su expresión o identidad de género), género, identidad de género, expresión de género,



país de origen, edad, discapacidad mental o física, ascendencia, afección médica, estado civil, condición de militar o de veterano, estado de ciudadanía, orientación sexual, información genética o cualquier otra clasificación amparada por las leyes federales, estatales o locales aplicables. Interpretamos estos estados amparados en sentido amplio para incluir tanto el estado real como también cualquier percepción y suposición hecha con respecto a dichos estados. Por lo tanto, la empresa se compromete a proporcionar un entorno laboral libre de discriminación ilegal, incluyendo el acoso en base a cualquier estado amparado por la ley. McCarthy no tolerará ninguna forma de acoso que viole esta política.

La política antiacoso de McCarthy y la ley prohíben a cualquier persona empleada, gerente, supervisor, funcionario, director, cliente, vendedor o cualquier tercero que se vincule con una persona empleada por asuntos comerciales de la empresa, acosar, discriminar o tomar represalias contra cualquier persona empleada, solicitante, contratista, pasante o voluntario de la empresa, en virtud de cualquier condición o actividad amparada por la ley. Esta política también prohíbe las conductas ofensivas que no suponen una violación de la ley, como se explica a continuación.

La conducta prohibida por esta política, ya sea verbal, física o visual, incluye cualquier acción discriminatoria en el empleo y cualquier conducta no deseada que se inflige a alguien debido a su estado amparado. La conducta ofensiva o el acoso sexual o de otro tipo puede adoptar muchas formas, entre otras:

- **Comportamiento verbal:** como epítetos, chistes despectivos u ofensivos, estereotipos negativos, calumnias, insinuaciones o comentarios sobre la edad, la raza, la discapacidad, el país de origen, las creencias o prácticas religiosas de una persona, u otras características amparadas, insultos o insinuaciones sexuales no deseadas.
- **Conducta o exhibición visual:** como miradas lascivas, carteles despectivos o de orientación sexual, fotografías, caricaturas, dibujos, calendarios, grafitis, correos electrónicos o gestos.
- **Conducta física:** como actos intimidatorios, agresiones, toqueteos no deseados u ofensivos, impedimentos intencionales de los movimientos normales o interferencias del trabajo por motivos de sexo, raza u otra característica amparada.
- **Amenazas, exigencias o expectativas:** someterse a peticiones sexuales como condición para obtener un empleo o un trato preferente.
- **Represalias** por haber denunciado o amenazado con denunciar el acoso.

McCarthy prohíbe este tipo de conductas en el lugar de trabajo, aunque no sean lo suficientemente graves o generalizadas como para constituir un acoso ilegal.

El acoso sexual merece una mención especial. El acoso por razón de género suele ser de naturaleza sexual, pero a veces no lo es. Esta política prohíbe el acoso por motivos de género, independientemente de si la conducta ofensiva es de naturaleza sexual. Esta política también prohíbe cualquier comportamiento no deseado por motivos de género, independientemente de si la



persona que acosa y la persona que está siendo acosada son del mismo género o de géneros diferentes. Según la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC), el acoso sexual también incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual en los siguientes casos:

- cuando la sumisión a dicha conducta es un requisito o una condición explícita o implícita para el empleo de una persona (también conocido como acoso "quid pro quo");
- cuando la sumisión a dicha conducta o el rechazo de la misma por parte de una persona se utilice para justificar decisiones de empleo que afecten a dicha persona;
- cuando dicha conducta tenga el propósito o el efecto de interferir de manera injustificada en el desempeño del trabajo de una persona o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; o
- cuando dicha conducta pueda comprender comportamientos del mismo género, que tradicionalmente no se consideran "acoso sexual".

Esta política prohíbe el acoso por motivos de género, independientemente de si alcanza el nivel de una violación legal. Entre los ejemplos de acoso por motivos de género prohibidos por esta política se incluyen: 1) bromas, burlas o chistes verbales ofensivos de carácter sexual, 2) coqueteos, insinuaciones o proposiciones sexuales no deseados y repetidos, 3) abuso verbal de carácter sexual, 4) comentarios explícitos o degradantes sobre la apariencia o la actividad sexual de un individuo, 5) conducta visual ofensiva, incluyendo miradas lascivas, gestos sexuales, exhibición de objetos o imágenes sexualmente sugestivas y ofensivas, caricaturas o carteles, 6) presión no deseada para realizar actividades sexuales, 7) cartas, notas o invitaciones ofensivas u obscenas, 8) contacto físico ofensivo como palmadas, pellizcos o roces contra el cuerpo de otra persona, y 9) favoritismo sexual.

Se espera que todos eviten cualquier comportamiento o conducta que pueda ser interpretado como acoso. Ninguna persona empleada, ni siquiera las personas de mayor rango en la empresa, están exentas de cumplir con los requisitos de esta política. Se espera que todas las personas empleadas informen a la empresa de cualquier conducta en el lugar de trabajo que consideren inapropiada.

Todos los episodios de presunta discriminación, acoso, represalia u otros comportamientos incompatibles con esta política se deben notificar de inmediato.

Como persona empleada, si sufre u observa comportamientos que se creen constitutivos de acoso, discriminación o represalia, debe informar de la situación lo antes posible. Los supervisores y gerentes también están obligados a denunciar cualquier acto de discriminación, acoso o represalia del que tengan conocimiento o cualquier queja que se les haga llegar. Deberá comunicar cualquier comportamiento incompatible con la presente política inmediatamente al director de Gestión corporativa de McCarthy, a su departamento regional de Recursos Humanos o a la [línea de ayuda de Ética](#) para que se pueda llevar a cabo una investigación. Puede comunicarse con la línea de



ayuda por teléfono al 888-371-4687 o mediante el sitio web. Si no desea identificarse, puede presentar el informe anónimamente.

Las denuncias de acoso, discriminación y represalias se investigarán de forma rápida, exhaustiva e imparcial. A tal fin, se ofrecerá a las partes involucradas (incluyendo la parte informante, cualquier persona identificada como el receptor del comportamiento [si fuera diferente de la parte informante] y cualquier persona que supuestamente haya violado esta política) la oportunidad de ser entrevistadas o de responder a un informe en virtud de esta política. La empresa puede adoptar ciertas medidas provisionales, como una licencia o un traslado, mientras se lleva a cabo la investigación. McCarthy tomará las medidas adecuadas una vez que el informe haya sido investigado. Dicha medida puede suponer la conclusión de que se ha producido una violación, como se explica inmediatamente a continuación. La empresa también puede concluir, según las circunstancias, que no se produjo ninguna violación de la política o que no se puede determinar si se produjo o no una violación. Proteger la integridad de las investigaciones es de gran importancia para McCarthy y se esforzará por mantener la confidencialidad de la investigación en la medida en que la situación lo permita.

Si McCarthy determina que ha habido acoso, discriminación o represalias, se tomarán medidas correctivas efectivas de acuerdo a las circunstancias en cuestión. Cualquier persona empleada que McCarthy determine que ha participado en acoso, discriminación o represalias estará sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir despido, reasignación, cambios en las relaciones de subordinación, capacitación u otras medidas que la empresa considere adecuadas según las circunstancias, independientemente de los cargos de las partes involucradas. Se informará a las partes implicadas de los resultados generales de la investigación, según corresponda. La empresa puede tomar medidas correctivas ante cualquier conducta inapropiada que se descubra al investigar los informes realizados en virtud de esta política, independientemente de si la conducta constituye una violación de la ley o incluso una violación de esta política. Si la persona involucrada en el acoso no es empleada de la empresa, ésta tomará las medidas correctivas que sean adecuadas y razonables según las circunstancias.

McCarthy prohíbe que cualquier persona empleada trate a otra persona empleada, exempleada o solicitante de forma negativa por denunciar conductas de acoso, discriminación o represalias, por ayudar a otra persona empleada o solicitante a hacer una denuncia, por cooperar en una investigación sobre el supuesto comportamiento o por presentar una reclamación de carácter administrativo ante la EEOC o ante una agencia gubernamental estatal. Deberá comunicar cualquier comportamiento incompatible con la presente declaración inmediatamente al director de Gestión corporativa de McCarthy, a su departamento regional de Recursos Humanos o a la [línea de ayuda de Ética](#) para que se pueda llevar a cabo una investigación. Puede comunicarse con la línea de ayuda por teléfono al 888-371-4687 o mediante el sitio web de la [línea de ayuda de Ética](#). Si no desea identificarse, ambas opciones le permiten mantener su identidad anónima.



Lo más importante es que informe inmediatamente de cualquier episodio de acoso, discriminación o represalia para que se pueda investigar y detener la conducta en caso de que sea inapropiada. Rogamos que no sufran en silencio, sino que informen inmediatamente a la empresa sobre cualquier inquietud para solucionarla.