



## ANTI HARASSMENT POLICY - SPANISH

### POLÍTICA ANTI-ACOSO

Además de lo establecido por las leyes y reglamentaciones federales, estatales y locales, ha sido tradicionalmente nuestra política ofrecer igualdad de oportunidades de empleo a todos los empleados y postulantes a algún cargo en la empresa. Todas las personas, independientemente de su raza, religión, color, sexo, orientación sexual, edad, condición de embarazada, origen o ascendencia nacional, condición de veterano incapacitado o de la guerra de Vietnam, o incapacidad física o mental que no interfiera con el desempeño de sus funciones laborales esenciales, con o sin ajustes razonables que no causen excesivas dificultades a la Compañía, o de cualquier otra condición legalmente protegida, tendrán igualdad de oportunidades en todas las decisiones de empleo, incluyendo reclutamiento, selección, evaluación, promoción, remuneración, capacitación, asignación de tareas, despido y desvinculación de la Compañía.

Es nuestra política proporcionar a todos los empleados un lugar de trabajo libre de acoso. La Compañía espera que todos los empleados, independientemente del cargo o puesto que ocupan, actúen conforme a estos principios y demuestren este espíritu en las relaciones diarias con los demás empleados, clientes, proveedores, visitantes y el público.

Esta política anti-acoso prohíbe a los empleados acosar a cualquier otro empleado, cliente, proveedor o visitante de la Compañía en relación con cualquiera de los aspectos antes enumerados (raza, religión, sexo, orientación sexual, etc.). Por acoso se entiende cualquier conducta impropia, ya sea verbal, física o visual, basada en alguna condición protegida de una persona. (Por condición protegida se entiende raza, religión, sexo, orientación sexual, etc. según se describe más arriba.) La Compañía no tolerará conductas de acoso que afecten beneficios laborales tangibles, que interfieran en forma no razonable con el desempeño laboral de una persona o que creen un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

El acoso de carácter sexual merece especial atención. Las propuestas sexuales impropias, la solicitud de favores sexuales y otras conductas físicas, verbales o visuales de índole sexual constituyen acoso sexual cuando (1) el sometimiento a dicha conducta es una condición explícita o implícita para conseguir o conservar un empleo, (2) el sometimiento o rechazo de dicha conducta se usa como base para tomar una decisión relacionada con el empleo, o (3) la conducta tiene como propósito o efecto interferir en forma no razonable con el desempeño laboral de una persona o crear un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso sexual puede incluir propuestas sexuales explícitas, insinuaciones sexuales, comentarios sugerentes, burlas de carácter sexual, bromas, chistes sobre características específicas a un determinado sexo, lenguaje o gestos obscenos, exhibición de material impreso o visual de carácter obsceno y contacto físico, como dar palmaditas, pellizcar o frotarse contra el cuerpo de otra persona.

Están terminantemente prohibidos los epítetos y el hostigamiento racial o religioso y, en caso de verificarse, darán lugar a severas medidas disciplinarias que pueden incluir el despido del empleado responsable.

Todos los empleados tienen la responsabilidad de colaborar para evitar cualquier tipo de acoso.

A tal fin, si cree que es víctima de acoso, no dude en comunicarle al acosador en forma amable pero con firmeza que su conducta le parece ofensiva y que debe dejar de actuar de esa manera. Puede hacerlo en forma verbal o escribiéndole una nota si se siente más cómodo de esta manera. La Compañía le brindará el apoyo necesario para ayudarle a resolver el problema pero Ud. no tiene la obligación de hacerlo por su cuenta (y no intente hacerlo en caso de intimidación física o alguna otra conducta grave). Si piensa que ha sido víctima o testigo de algún acto de acoso (ya sea que intente manejarlo por su cuenta o no), debe notificarlo de inmediato a su supervisor (a menos que él o ella sea el causante del problema), al siguiente nivel de gerencia, a cualquier otro supervisor o funcionario con el que se sienta cómodo, a su representante de Recursos Humanos, a Recursos Humanos Corporativos, al Funcionario de Ética Corporativa de ESCO al (314) 213-7200 o al Ombudsman Corporativo (800) 272-0872. Todas las denuncias o incidentes recibidos por cualquier supervisor o funcionario deberán ser informados al representante de Recursos Humanos de inmediato. Sería útil si usted o la parte denunciante pudieran proporcionar detalles específicos acerca del acto de acoso, incluyendo la fecha, la hora, el lugar y los nombres de cualquier testigo. **La Compañía prohíbe tomar represalias contra cualquier persona que denuncie un acto de acoso, que colabore en la presentación de la denuncia o que coopere con la investigación.**

La política de la Compañía es investigar todas las denuncias en forma cabal e inmediata. Hasta donde sea posible, la Compañía mantendrá las denuncias y los términos de su resolución confidenciales. Si una investigación confirma que ha ocurrido un caso de acoso, la Compañía tomará inmediatamente las medidas disciplinarias que considere pertinentes, las cuales podrán incluir el despido inmediato del empleado responsable.



Victor L. Richey, Jr.  
Presidente de la Junta y Director Ejecutivo