

Superior Essex Inc.
Política de prevención de represalias, acoso y discriminación
Updated March 2016

1. Igualdad de oportunidades en el empleo

Superior Essex Inc. junto con sus subsidiarias (la “Compañía”) es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. La Compañía prohíbe la discriminación y el acoso de sus empleados, candidatos laborales, personal que presta servicios en el lugar de trabajo en virtud de un contrato, pasantes sin goce de sueldo y voluntarios (colectivamente denominados en el presente “personas”) por las siguientes características reales o supuestas: raza, religión, color, nacionalidad, ascendencia, discapacidad física o mental, afección médica, información genética, estado civil (incluido estado de pareja de hecho registrada), sexo (lo que incluye embarazo, parto, lactancia y afecciones médicas relacionadas), género (incluso identidad sexual y expresión sexual), edad (mayores de 40), orientación sexual, estado de guardia aéreo civil, militar, veterano y cualquier otra disposición protegida por la ley federal, estatal o local (colectivamente denominadas en el presente “características protegidas”).

A los fines de esta política, la discriminación por "nacionalidad" también incluye discriminación contra una persona debido a que esta posee o presenta una licencia de conducir emitida para quienes no pueden documentar su presencia legal en los Estados Unidos. El estado de inmigrante de una persona no será considerado para ningún propósito laboral, salvo según sea necesario para cumplir con la ley federal, estatal o local. El compromiso de la Compañía con la igualdad de oportunidades en el empleo se aplica a todas las personas que participan en nuestras operaciones, y prohíbe la discriminación y el acoso ilegales por parte de cualquier empleado (incluidos supervisores y colegas), agente, cliente o proveedor.

2. Acoso sexual prohibido

La Compañía se compromete a brindar un entorno de trabajo libre de acoso ilícito o de cualquier otro tipo sobre la base de cualquier característica protegida. Como consecuencia, la Compañía mantiene una estricta política que prohíbe el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso contra personas sobre cualquier base legalmente reconocida, incluidas, entre otras, las características protegidas. Esta política se aplica a todas las personas que participan en nuestras operaciones, incluidos colegas, supervisores, gerentes, trabajadores temporales, agentes, clientes, proveedores o cualquier otro tercero que interactúe con la Compañía (“terceros”) y prohíbe conductas de acoso no permitidas por parte de cualquier empleado o tercero de la Compañía. A los fines de esta política, “acoso” es cualquier conducta física, verbal o no verbal no deseada que denigre, o demuestre hostilidad o aversión hacia una personal debido a su sexo u otra característica protegida. Si dicho acoso ocurre en las instalaciones de la Compañía, o está dirigido a un empleado o tercero que interactúa con la Compañía, deben seguirse los procedimientos indicados en esta política.

- a. Acoso sexual: incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales, o conducta visual, verbal o física de naturaleza sexual en los siguientes casos:
 - Cuando la aceptación de dicha conducta es un término o una condición de empleo.

- Cuando la aceptación o el rechazo de dicha conducta se utiliza para tomar decisiones laborales que afectan a la persona.
- Cuando dicha conducta tiene el objetivo o efecto de interferir irracionalmente con el desempeño laboral de un empleado, o de crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual también incluye varias formas de comportamiento ofensivo en virtud del sexo e incluye acoso basado en el género de una persona del mismo sexo que el acosador. La siguiente es una lista parcial:

- Avances sexuales no deseados.
 - Oferta de beneficios laborales a cambio de favores sexuales.
 - Aplicación o amenaza de represalias luego de una respuesta negativa a avances sexuales.
 - Conducta visual: mirar con lasciva; hacer gestos sexuales; mostrar objetos, fotografías, caricaturas, carteles, sitios web, correos electrónicos o mensajes de texto sexualmente sugestivos.
 - Conducta verbal: hacer o utilizar comentarios despectivos, epítetos, insultos, bromas explícitamente sexuales, o comentarios sobre el cuerpo o la vestimenta de un empleado.
 - Propuestas o avances sexuales verbales.
 - Abuso verbal de naturaleza sexual; comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de una persona; palabras sexualmente degradantes para describir a una persona; cartas, notas o invitaciones sugestivas u obscenas.
 - Conducta física: tocar, agredir, impedir o bloquear movimientos.
 - Represalias por denunciar acoso o amenazar con denunciar acoso sexual.
- b. Otro tipo de acoso: algunos ejemplos de otros tipos de acoso prohibido incluyen los siguientes:
- Conducta verbal que incluye amenazas, epítetos, comentarios despectivos o insultos sobre la base de una clasificación protegida de una persona.
 - Conducta visual que incluye carteles, fotografías, caricaturas, dibujos o gestos despectivos sobre la base de una clasificación protegida.
 - Conducta física que incluye acoso, contacto no deseado o bloqueo de los movimientos normales de una persona.

3. Prevención de conducta abusiva

Se espera que la Compañía y las personas que se encuentran en el lugar de trabajo realicen sus trabajos de manera productiva según lo asignado y de manera que cumplan con todas las expectativas de la gerencia, durante el horario laboral. Además, se espera que eviten conductas maliciosas, obviamente ofensivas o abusivas, incluidas, entre otras, conductas que una persona razonable encontraría ofensivas en función de cualquier característica protegida descrita anteriormente. Algunos ejemplos de conducta abusiva incluyen utilización reiterada de abuso verbal, como el uso de comentarios, insultos y epítetos maliciosos o despectivos, conducta verbal o física que una persona razonable encontraría amenazante, intimidante o humillante, o sabotaje intencional o desprecio del desempeño laboral de una persona.

4. Protección contra represalias

Se prohíben las represalias contra cualquier persona por parte de otro empleado o la Compañía por utilizar el procedimiento de quejas de la Compañía, informar discriminación o acoso no permitidos, o presentar, testificar, asistir o participar de cualquier modo en cualquier investigación, procedimiento o audiencia realizada por una agencia de orden público. Las represalias prohibidas incluyen, entre otras, despido, descenso, suspensión, no contratación o consideración para la contratación, falta de consideración equitativa en la toma de decisiones laborales, recomendaciones de empleo subjetivas, condiciones de trabajo adversas o negación de cualquier otro beneficio laboral.

5. Procedimiento de quejas ante discriminación, acoso, represalias y conducta abusiva

Cualquier empleado que considere que ha sufrido acoso, discriminación, represalias o conducta abusiva en incumplimiento de las políticas antes mencionadas, o que sepa que tal comportamiento se ha cometido contra otras personas debe proporcionar de inmediato un informe escrito o verbal a su supervisor, cualquier miembro de la gerencia, Recursos Humanos, o bien, a través del sistema anónimo de denuncias de la Compañía mediante el correo electrónico spxcompliance@openboard.info. No es necesario que los empleados presenten una queja directamente a su supervisor inmediato.

Los supervisores y gerentes que reciben quejas de mala conducta deben informar de inmediato dichas quejas al Director General de Cumplimiento¹ o al Vicepresidente de Recursos Humanos, quienes intentarán resolver los problemas a nivel interno. Cuando se reciba una denuncia, la Compañía realizará una investigación justa, oportuna, minuciosa y objetiva que brinde a todas las partes el correspondiente debido proceso y que logre conclusiones razonables en función de la evidencia recopilada. La Compañía espera que todos los empleados cooperen completamente con cualquier investigación que la misma lleve a cabo en cuanto a una queja de acoso, discriminación o represalias no permitidos, o en relación con el supuesto incumplimiento de cualquier otra política de la Compañía. La Compañía mantendrá la confidencialidad en torno a las investigaciones siempre que sea posible, y hasta el alcance permitido en virtud de la ley federal y estatal.

Una vez finalizadas las investigaciones, la Compañía comunicará sus conclusiones tan pronto sea posible. Si la Compañía determina que no se ha cumplido esta política, se tomarán medidas correctivas de acuerdo con la gravedad de la ofensa que podrían incluir la finalización de la relación laboral. También se tomarán las medidas correspondientes para desalentar tales conductas en el futuro.

¹ El Asesor General de la Compañía es el Director General de Cumplimiento.