



Política de igualdad de oportunidades en el empleo

1.0 INTRODUCCIÓN

Packaging Corporation of America (“PCA”) es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. Prohibimos la discriminación o el acoso basado en lo siguiente: raza, color, edad (40 años o mayor), origen nacional o ascendencia, estado de ciudadanía, religión, sexo (incluyendo el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas), orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, estado civil, discapacidad física o mental, información genética (incluyendo las pruebas y características), estado de veterano, estado de miembro del servicio uniformado o cualquier otro estado protegido por la ley estatal o local. Esta política se aplica a todos los términos y condiciones de empleo, incluyendo pero sin limitarse al reclutamiento, contratación, ascenso, transferencia, despido, recortes de personal, permisos de ausencia, compensación y capacitación.

Además de promover un ambiente de trabajo libre de conductas y comportamientos discriminatorios y acosadores, PCA también mantiene un ambiente de trabajo respetuoso. Finalmente, cualquier represalia en contra de una persona que se haya quejado de discriminación, acoso o conducta y comportamiento irrespetuosos o que haya cooperado con la investigación de dicha queja, es igualmente inaceptable y no será tolerada.

2.0 SE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

Adoptamos y esperamos lo siguiente:

- 2.1 Que el lugar de trabajo sea respetuoso; por lo tanto, es una violación de la política de PCA que cualquier supervisor, compañero de trabajo, proveedor, cliente o comprador de PCA discrimine o acose a un empleado de PCA creando un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo a través de burlas o gestos no deseados, abuso verbal, insultos, amenazas o conducta que degrade, humille o intimide.
- 2.2 Que no se permite que ningún supervisor, compañero de trabajo, proveedor, cliente o comprador de PCA acose sexualmente a un empleado o empleada de PCA. Por acoso sexual se entiende las insinuaciones sexuales, las solicitudes de favores sexuales y la conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:
 - la sumisión o el rechazo de dichos avances, solicitudes o conductas se presenten de forma explícita o implícita como un término o una condición de empleo o se usen como base para las decisiones de empleo; o

- cuando dichos avances, solicitudes o conductas tengan el propósito o el efecto de interferir de manera no razonable con el desempeño laboral de un individuo al crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo.

Los siguientes son algunos ejemplos de conductas y comportamientos que, si no son bien recibidos por la persona, podrían constituir acoso sexual dependiendo de la totalidad de las circunstancias, incluyendo qué tan grave y dominante es la conducta.

- avances sexuales no deseados, como coqueteos o proposiciones sexuales, independientemente de si incluyen contacto físico;
- miradas, silbidos, gestos sexuales, comentarios sugestivos o insultantes;
- epítetos sexuales, chistes y referencias escritas u orales a conductas, experiencias, actividades, deficiencias o destreza sexual;
- comentarios gráficos sobre el cuerpo de una persona;
- palabras sexualmente degradantes utilizadas para describir a una persona; y
- exhibir en el lugar de trabajo objetos, imágenes o caricaturas sexualmente sugestivas.

Las solicitudes directas o implícitas de un supervisor que pide favores sexuales a cambio de beneficios laborales reales o prometidos, como evaluaciones favorables, aumento salarial, ascensos, mayores beneficios o empleo continuo constituyen acoso sexual. Además, otras conductas de orientación sexual, intencionales o no, que no sean bien recibidas y tengan el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo también pueden constituir acoso sexual.

3.0 PROCEDIMIENTO PARA HACER UN REPORTE

Cualquier empleado que crea que ha sido objeto de discriminación, acoso o conducta y comportamiento irrespetuosos debe reportar la situación de inmediato. Además, cualquier empleado que sepa de algún acoso, discriminación o conducta irrespetuosa y comportamiento dirigido contra otros, también debe reportar la situación de inmediato. Se puede hacer una denuncia a través de cualquiera de los siguientes medios:

- Un miembro del equipo de la gerencia;
- Su gerente de Recursos Humanos;
- El departamento corporativo de Recursos Humanos; o
- La línea directa para que los empleados comuniquen sus preocupaciones

4.0 INVESTIGACIÓN DE LAS QUEJAS

Cuando recibamos una queja, investigaremos rápidamente la denuncia de manera justa y urgente. La investigación se llevará a cabo para mantener la confidencialidad en la medida de lo posible dadas las circunstancias y será realizada por alguien que no sea la persona o personas identificadas como potencialmente involucradas en la conducta o comportamiento inapropiado. Cuando hayamos completado nuestra investigación, le daremos los

resultados, en la medida apropiada, a la persona que presenta la queja y a la persona que presuntamente ha cometido la conducta o el comportamiento.

Si determinamos que se ha violado esta política, se tomarán medidas correctivas que pueden incluir medidas disciplinarias apropiadas que hasta pueden incluir el despido.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, en inglés) y agencias estatales y locales similares aceptarán e investigarán los cargos de discriminación ilegal o acoso sin cargo alguno para la parte denunciante.

5.0 PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

Las represalias contra cualquier persona que haya utilizado este procedimiento para presentar una queja están estrictamente prohibidas. Las represalias prohibidas incluyen pero no se limitan al despido, al despido constructivo, a un descenso, a una suspensión, a no ser contratado o a no ser considerado para ser contratado, a no dar igual consideración al tomar decisiones de empleo, a no hacer recomendaciones de empleo de manera imparcial, afectar de manera adversa las condiciones de trabajo o negar algún beneficio de empleo de otro modo.

Cualquier empleado que crea que ha sido objeto de represalias debe reportar la conducta o comportamiento de acuerdo con la sección III del procedimiento para hacer reportes.

6.0 CONCLUSIÓN

PCA alienta a cualquier empleado que crea que ha sido objeto de discriminación ilegal, acoso o trato irrespetuoso a reportar el problema. Las represalias de cualquier empleado que se basen en el reporte de discriminación o acoso que haga un empleado o porque el empleado participó en la investigación de dicha conducta, no serán permitidas ni toleradas. Confiamos en que todos los empleados de PCA continuarán actuando de manera responsable para mantener un ambiente de trabajo profesional libre de discriminación, acoso y falta de respeto. La Compañía alienta a todos los empleados a hablar con el personal apropiado de la gerencia si tienen preguntas relacionadas con cualquiera de estos problemas.

Los empleados pueden reportar un asunto preocupante dejando un mensaje confidencial de voz en la línea directa del Departamento Corporativo de Recursos Humanos: (847) 604-3070. Si un empleado o empleada deja su número de teléfono, un representante del Departamento Corporativo de Recursos Humanos se comunicará con él/ella dentro del plazo de un (1) día hábil.