

## **Política contra el acoso en el lugar de trabajo**

Reliance Steel & Aluminum Co. (“la Compañía”) se ha comprometido a ofrecer un ambiente de trabajo libre de acoso. La Compañía prohíbe terminantemente todo tipo de acoso incluso el acoso basado en el sexo (incluso el embarazo, la lactancia materna y las condiciones médicas relacionadas), la identidad y expresión de género, la orientación sexual, la raza, la nacionalidad de origen, la discapacidad, la edad o cualquier otra categoría protegida por las leyes locales, estatales o federales.

Esta política prohíbe el acoso y aplica a todos los empleados de la Compañía, incluyendo supervisores y gerentes. La Compañía prohíbe el acoso por parte de gerentes, supervisores y empleados hacia otros compañeros de trabajo o hacia clientes, vendedores, proveedores, contratistas independientes, personas que hagan negocios con la Compañía y otras personas según lo exijan las leyes locales, estatales o federales. La Compañía también prohíbe el acoso por parte de clientes, vendedores, proveedores, contratistas independientes, personas que hagan negocios con la Compañía y otras personas según lo exijan las leyes locales, estatales o federales. Empleados que violen esta política serán sujetos a medidas disciplinarias, las cuales pueden incluir el despido inmediato.

### **Definición de acoso**

Esta política define el acoso como una conducta verbal, visual o física no deseada que genera un ambiente de trabajo intimidatorio, desagradable u hostil que afecta el desempeño laboral. El acoso puede ser una conducta verbal (incluso calumnias, bromas, insultos, epítetos, gestos o burlas), gráfica (incluso carteles, símbolos, caricaturas, dibujos, imágenes de computadora o correos electrónicos ofensivos) o física (incluso amenazas físicas a otra persona, impedir el movimiento, etc.) que denigra o manifiesta hostilidad o aversión hacia una persona debido a cualquiera de las características protegidas. Dado que es difícil definir el acoso, se espera que los empleados se comporten de manera profesional y respetuosa en todo momento.

### **Ejemplos de acoso sexual prohibido**

El acoso sexual abarca una amplia gama de conducta que incluye el acoso basado en el género, la transexualidad y la orientación sexual (es decir, la heterosexualidad, homosexualidad o bisexualidad de una persona).

Los siguientes son ejemplos de conducta que viola esta política:

- proposiciones sexuales no deseadas, coqueteos, insinuaciones, miradas lascivas, silbidos, manoseos, pellizcos, agresiones, impedir el movimiento normal;
- solicitudes de favores sexuales o exigencia de favores sexuales a cambio de un trato favorable;
- gestos, carteles o comentarios vulgares u obscenos;
- bromas o comentarios de naturaleza sexual sobre el cuerpo, la potencia sexual o los problemas sexuales de una persona;
- proposiciones o comentarios insinuantes u ofensivos de naturaleza sexual;

- caricaturas, carteles o dibujos despectivos;
- correos electrónicos o correos de voz sexualmente explícitos;
- contacto no deseado de naturaleza sexual;
- comentarios no deseado de naturaleza sexual;
- conversaciones sobre la vida sexual propia o de otra persona;
- conductas o comentarios dirigidos sistemáticamente a un solo género, aunque el contenido no sea sexual;
- burlas u otras conductas dirigidas a una persona debido a su género.

También está estrictamente prohibido el acoso sexual a clientes, vendedores, proveedores y contratistas independientes de la Compañía, a empleados de dichos clientes, vendedores, proveedores y contratistas independientes y a otras personas según lo exijan las leyes locales, estatales o federales, por parte de empleados de la Compañía. El acoso sexual incluye la conducta especificada en esta política, tales como proposiciones sexuales, conductas físicas o verbales de naturaleza sexual, comentarios sexuales e insultos basados en cuestiones de género. Cualquier empleado que cometa acoso sexual será sujeto a medidas disciplinarias, las cuales pueden incluir el despido. Los empleados que tengan dudas acerca de lo que constituye una conducta de acoso sexual deberán consultar a sus supervisores o a su representante local de Recursos Humanos.

### **Denuncias de acoso sexual**

Si un empleado siente que ha sido víctima de acoso en violación de esta política por parte de otro empleado, supervisor, gerente o tercero que hace negocios con la Compañía, deberá comunicarse de inmediato con su supervisor o con el Departamento Corporativo de Recursos Humanos llamando al 213.687.7700, ext. 2426. Asimismo, si un empleado observa actos de acoso sexual por parte de otro empleado, supervisor, gerente o no empleado, deberá denunciar el incidente de inmediato a las personas antes mencionadas. Ante la violación de esta política, también se tomarán las medidas correspondientes.

Si un empleado hace una denuncia conforme a esta política y no recibe una respuesta satisfactoria en el plazo de cinco (5) días hábiles, deberá comunicarse de inmediato con el vicepresidente de Salud, Seguridad y Recursos Humanos llamando al 213.687.7700, ext. 2494, o dirigiéndose al mismo por escrito a 350 S. Grand Ave., Suite 5100, Los Angeles, CA 90071.

### **Procedimientos de investigación**

La Compañía investigará, inmediatamente los hechos y las circunstancias de todas las denuncias de acoso. En la medida que sea posible, la Compañía tratará de mantener los asuntos del empleado denunciante bajo confidencialidad. La Compañía tiene un fuerte interés en preservar la integridad de sus investigaciones. La Compañía puede decidir, en determinadas circunstancias, que para lograr estos objetivos debe mantener la investigación y su rol en estricta confidencialidad. En el curso de la investigación, por lo general, la Compañía hará lo siguiente:

- entrevistara al denunciante y al presunto acosador;
- llevará a cabo otras entrevistas, según sea necesario;

- documentará las conclusiones de la Compañía en relación a la denuncia;
- documentará las medidas recomendadas de seguimiento y remedio, si se justifica;
- informará al denunciante sobre las conclusiones de la investigación llevada a cabo por la Compañía.

Supervisores que tengan conocimiento de problemas de empleados respecto a conducta que violan esta política, ya sea a través de denuncias formales o informales, deberán informar de inmediato a la alta gerencia local o al director corporativo de Recursos Humanos llamando al 213.687.7700, ext. 2426.

Tras concluir la investigación, la Compañía tomará medidas correctivas contra cualquier persona que haya participado en conducta que viola esta política, si así lo considera necesario. Tales medidas podrán incluir, entre otras, el asesoramiento, la suspensión o el despido inmediato. Cualquier persona que la Compañía determine ha participado en conducta que viola esta política, independientemente de su puesto o cargo, será sujeto a medidas disciplinarias, las cuales pueden incluir el despido.

### **Prohibición de represalias**

La Compañía prohíbe todo tipo de medida disciplinaria o represalia, y ningún empleado será sujeto a estas por denunciar presuntas violaciones de esta política, perseguirlas judicialmente o cooperar de algún modo con la investigación de tales denuncias. Si un empleado cree que alguien ha violado esta política contra las represalias, deberá comunicarlo de inmediato al director corporativo de Recursos Humanos llamando al 213.687.7700, ext. 2426.

Cualquier persona que la Compañía determine ha participado en conducta que viola esta política contra las represalias, independientemente de su puesto o cargo, será sujeto a medidas disciplinarias, las cuales pueden incluir el despido. A menos que se le notifique a la gerencia, será imposible remediar cualquier conducta de acoso o represalia que se alegue. Si no se denuncia la conducta de acoso o represalia, la Compañía no podrá tomar medidas para remediar el problema.

Empleados que sean hallados responsables de violar esta política serán sujetos a medidas disciplinarias correspondientes, las cuales pueden incluir el despido. Los empleados, supervisores o gerentes que consientan o ignoren las posibles violaciones de esta política también serán sujetos a medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo el despido.