

Tolerancia cero frente a situaciones de discriminación, acoso y represalias

Aplicabilidad

Nos comprometemos a brindar un entorno laboral libre de discriminación, acoso y represalias. Todos los actos de discriminación ilícita y acoso contra nuestros candidatos a empleos, empleados, pasantes, por parte de otro empleado, proveedor, cliente o cualquier tercero están prohibidos y provocarán la rescisión de la relación laboral. GXO también prohíbe las represalias, según se define a continuación.

GXO se compromete a mantener un lugar de trabajo respetuoso y cortés para todos. La política de GXO es proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y represalias porque sabemos que esto permite que todos trabajen lo mejor que puedan. Nos esforzamos por contratar adultos maduros y responsables en quienes confiamos y esperamos que traten a los demás con la misma consideración profesional.

Para fomentar este entorno, GXO se compromete a mantener ámbitos laborales positivos en todos los lugares y niveles de empleo para que los empleados puedan dedicar toda su atención y sus mejores esfuerzos a su trabajo. La discriminación, el acoso y las represalias no tienen cabida en GXO. Por lo tanto, GXO no tolera ninguna forma de discriminación, acoso o represalia por parte de ninguna persona en función de las Categorías protegidas.

La "Categoría protegida" incluye, entre otros, raza, color, credo, religión,

origen nacional, ascendencia, estado de ciudadanía, edad, sexo o género (incluido embarazo, parto y afecciones médicas relacionadas), identidad o expresión de género (incluido transgénero), orientación sexual, estado civil, servicio militar y condición de veterano de guerra, discapacidad física o mental, afección médica protegida según lo definido por la ley estatal o local aplicable, información genética o cualquier otra característica protegida por las ordenanzas y las leyes federales, estatales o locales aplicables (denominadas "características protegidas"). Esto también se aplica a la percepción de que una persona tiene cualquiera de esas características o se asocia con una persona que tiene o se percibe que tiene cualquiera de esas características.

Los ejemplos de conducta que infringen esta política incluyen, entre otros:

- Conducta verbal como epítetos, bromas despectivas, difamaciones o comentarios basados en una categoría protegida, o insinuaciones, invitaciones o comentarios sexuales no deseados;
- Exhibiciones visuales tales como carteles, fotografías, caricaturas, dibujos o gestos despectivos o de orientación sexual;
- Conducta física, incluido el contacto físico no deseado, la obstrucción de movimientos normales de forma intencional o la interferencia con el trabajo debido al sexo, la raza o cualquier otra Categoría protegida;

- Amenazas y exigencias para someterse a peticiones sexuales como condición para la continuidad del empleo, o para evitar alguna otra pérdida y ofertas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales;
- Represalias por denunciar o amenazar con denunciar incumplimientos de esta política; y comunicación a través de medios electrónicos de cualquier tipo que incluya cualquier conducta prohibida por la ley estatal o federal, o por la política de GXO. Los sistemas de GXO no se utilizarán para transmitir mensajes que infrinjan esta política.

Estos comportamientos son inaceptables en el lugar de trabajo y en cualquier ámbito relacionado con el trabajo, como viajes de negocios y funciones sociales patrocinadas por GXO, independientemente de si un supervisor, un compañero de trabajo, un cliente, un proveedor u otro tercero adopta ese comportamiento.

Definición de discriminación.

De acuerdo con esta política, discriminación significa tratar a alguien de manera diferente o negar u otorgar un beneficio a una persona debido a la característica protegida de la persona.

Definición de acoso. Por lo general, el acoso se define en esta política como una conducta verbal, visual o física no deseada que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia una persona debido a cualquier característica protegida cuando:

Política de tolerancia cero frente a situaciones de discriminación, acoso y represalias



- El sometimiento a esa conducta sea, explícitamente o implícitamente, una condición para el empleo de una persona; o
- El sometimiento o el rechazo de la conducta de una persona se utiliza como base para las decisiones laborales que afectan a la persona; o
- La conducta tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crear un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.

Definición de acoso sexual. El acoso sexual puede incluir todas las acciones anteriores, así como otras conductas no deseadas, como insinuaciones sexuales no deseadas o no solicitadas, solicitudes de favores sexuales, conversaciones sobre actividades sexuales y otras conductas verbales, visuales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- El sometimiento a esa conducta o esos avances o solicitudes sea, explícitamente o implícitamente, una condición para el empleo de una persona; o
- El sometimiento o el rechazo de la conducta o los avances o las solicitudes de una persona se utiliza como base para las decisiones laborales que afectan a la persona; o
- La conducta, los avances o las solicitudes tienen el propósito o el efecto de interferir de manera irrazonable con el desempeño laboral de una persona o crear un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.

Definición de represalia. Represalia significa la adopción de una acción

adversa porque una persona denunció un incumplimiento real o presunto de esta política, se opuso a prácticas prohibidas por esta política o participó en el proceso de denuncia e investigación que se describe a continuación.

“Acción adversa” incluye, entre otros supuestos, cualquier acción que: 1) desalienta a un empleado a denunciar presuntos hechos de discriminación, acoso o represalia; 2) excluye y elude a una persona que denuncia presuntos hechos de discriminación, acoso o represalias; 3) expresa o implica amenazas o intimidación con la intención de evitar que una persona denuncie una presunta situación de discriminación, acoso o represalia; y 4) niega beneficios u oportunidades laborales porque un candidato a empleo o empleado denunció una presunta situación de discriminación, acoso o represalia o participó en el proceso de denuncia e investigación.

La política de GTXO prohíbe las represalias contra cualquier empleado por denunciar una posible infracción de esta política, presentar una denuncia de acoso o discriminación en relación con una categoría protegida, o testificar, ayudar o participar de alguna manera en cualquier investigación, procedimiento o audiencia realizada por GTXO o una agencia de aplicación de la ley federal o estatal. Es su responsabilidad denunciar cualquier represalia conocida o sospecha de represalia a RR. HH. o EthicsPoint. Se investigará de inmediato cualquier denuncia de conducta de represalia, y se preservará la confidencialidad en la medida de lo posible. Si se confirma una denuncia de represalias, se adoptarán las medidas disciplinarias apropiadas, que pueden llegar a incluir la rescisión de la relación laboral.

Procedimiento de investigación

GTXO no puede resolver asuntos de los que no tenga conocimiento. Toda persona que tenga una denuncia de acoso en el trabajo o que sea testigo de acoso en el trabajo por parte de cualquier persona, incluidos supervisores, empleados o incluso no empleados, proveedores, clientes, visitantes o invitados, tiene la responsabilidad de comunicarnos de inmediato esta situación.

Instancias para denunciar situaciones de discriminación, acoso o represalias

Si se somete a alguna persona a un incumplimiento de esta política o si una persona es testigo de un incumplimiento de esta política, esa persona debe notificar inmediatamente a su supervisor o representante de RR. HH. Si el empleado no se siente cómodo con la denuncia de sus inquietudes ante estas personas, el empleado puede presentar su denuncia de forma anónima, las 24 horas del día, a través de EthicsPoint en <https://gxo.ethicspoint.com>. Hay servicios de traducción disponibles. Se le pedirá a la persona que proporcione detalles del incidente o los incidentes, los nombres de las personas involucradas y de los testigos.

Los supervisores deben remitir inmediatamente todas las denuncias de acoso u otra conducta prohibida a RR. HH. No hacerlo podría dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar a incluir la rescisión de la relación laboral. GTXO insta a todos los empleados a denunciar cualquier incidente de acoso u otra conducta prohibida en virtud de esta política, de manera que las denuncias puedan resolverse rápidamente. Los supervisores/gerentes no deben iniciar una investigación a menos que se lo recomiende RR. HH.