Canadá, Costa Rica, México, EE. UU. - Armonizada

ASUNTO:	Política Contra Acoso Sexual y Otros Acosos Laborales	**POLÍTICA #:**	S-280C
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de Mayo de 2016	**REEMPLAZA A:**	Todas las políticas anteriores
RESPONSABLE DE LA POLÍTICA	Recursos Humanos	**FECHA DE REVISIÓN**	1 de Mayo de 2018

PROPÓSITO:	La administración de Schneider Electric y sus entidades en Canadá, Costa Rica, México y los EE. UU. (en adelante, "la Compañía"), cree en la dignidad de cada empleado y espera que cada empleado muestre respeto hacia todos nuestros colegas, clientes y proveedores. La conducta profesional y respetuosa apoya la misión de la Compañía y promueve la productividad, minimiza las disputas y mejora nuestra reputación. Por lo tanto, esta política prohíbe cualquier conducta indeseable que esté basada en la raza, color, religión, sexo, estereotipos sexuales, embarazo (incluye embarazo, condiciones médicas relacionadas al embarazo, parto y amamantamiento), género (incluye identidad de género y/o expresión de género), nacionalidad, edad, discapacidad mental o física, ascendencia, condición médica, estado civil, estado militar o veterano, ciudadanía, orientación sexual, información genética o cualquier otro estado protegido de un individuo, de sus allegados o familiares. De acuerdo con esto, la Compañía está comprometida a proveer un ambiente de trabajo que esté libre de discriminación ilegal, incluyendo acoso que esté basado en cualquier estado legalmente protegido. La Compañía no tolerará ninguna forma de acoso que viole esta política. Adicionalmente, la Compañía cumple con todas las leyes aplicables locales, estatales, federales y provinciales que prohíben discriminación, acoso y/o represalias en el trabajo.

ALCANCE:	Esta política y la ley prohíben a cualquier empleado, administrador, supervisor, oficial, director, consumidor, cliente, vendedor o cualquier otra tercera persona con la que algún empleado tenga conexión por negocios de la Compañía a acosar, discriminar o tomar represalias en contra de cualquier empleado de la Compañía, candidato, contratista, interno o voluntario con base en cualquier actividad o estado legalmente protegido. Esta política aplica para toda la Compañía y cada una de sus subsidiarias, así como para todos los empleados de Schneider Electric que trabajan en Canadá, Costa Rica, México y los EE. UU.

ASUNTO:	Política Contra Acoso Sexual y Otros Acosos Laborales	**POLÍTICA #:**	S-280C
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de Mayo de 2016	**REEMPLAZA A:**	Todas las políticas anteriores
RESPONSABLE DE LA POLÍTICA	Recursos Humanos	**FECHA DE REVISIÓN**	1 de Mayo de 2018

AVISO LEGAL:	En ningún sentido esta política pretende crear un contrato laboral y no altera en ninguna manera o limita el estado "a voluntad" de los empleados de los EE. UU. Con respecto a los empleados de los EE. UU., ningún representante de la Compañía fuera del SVP o el EVP de Recursos Humanos tiene la autoridad para llegar a un acuerdo de empleo por una duración específica o hacer cualquier acuerdo de empleo que no sea "a voluntad". Cualquier acuerdo de este tipo deberá ser por escrito y tendrá que ser firmado por el SVP y el EVP de Recursos Humanos. Sin embargo, la Compañía se reserva el derecho de cambiar esta política Contra Acoso Sexual y Otros Acosos Laborales en cualquier momento, con o sin previo aviso a los empleados y por cualquier motivo.

DEFINICIONES:	La conducta prohibida por esta política incluye cualquier acción discriminatoria de empleo y cualquier conducta indeseable (verbal, visual o física) que afecte a alguien por el estado protegido de dicho individuo. Entre los tipos de conducta indeseables que prohíbe esta política están los epítetos, agravios, estereotipos negativos, actos intimidantes y la circulación o publicación de material escrito o gráfico que muestre hostilidad hacia algún individuo por su estado protegido. La Compañía prohíbe esa conducta incluso si no fuera suficientemente severa o generalizada para constituir acoso ilegal. La conducta prohibida por esta política también incluye intimidación. Intimidación es el uso de agresión con la intención de dañar a otro individuo. La intimidación puede incluir cualquier acto escrito, verbal o físico, cuando el acto daña físicamente a un individuo o daña la propiedad del individuo, cuando el acto interfiere con la paz mental de un individuo o su habilidad para trabajar o cuando el acto es grave o parte de un patrón profundo de conducta que crea un ambiente de trabajo intimidante o amenazador. La prohibición de la Compañía en contra del acoso incluye acoso sexual. La conducta de acoso basada en el género

frecuentemente es en su naturaleza sexual, pero algunas veces no lo es. Esta política prohíbe el acoso basado en el género sin importar si la conducta ofensiva es en su naturaleza sexual. Cualquier conducta indeseable basada en el género está, de la misma manera, prohibida por esta política sin importar que los individuos involucrados en el acoso y el individuo que esté siendo acosado sean del mismo o de diferente género.

De acuerdo a la Comisión Igualitaria de Oportunidades de Empleo de los EE. UU. (EEOC, por sus siglas en inglés), acercamientos sexuales indeseables, solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales, físicas o visuales basadas en sexo constituyen acoso sexual ilegal cuando: (1) el sometimiento a dicha conducta se convierte en término o condición implícita o explícita para el empleo, (2) el sometimiento o rechazo de la conducta se usa como base para tomar una decisión laboral, o (3) la conducta tiene el propósito o efecto de interferir irracionalmente con el desempeño laboral de un individuo o de crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo.

Esta política prohíbe acoso basado en el género sin importar si alcanza el nivel de violación legal.

Ejemplos de acoso basado en el género prohibidos por esta política incluyen:

- bromas verbales ofensivas relacionadas al sexo, burlas o bromas pesadas
- repetidos coqueteos, acercamientos o proposiciones sexuales indeseados
- conducta visual ofensiva, incluyendo miradas lascivas, gestos sexuales, exposición de objetos o imágenes ofensivos y sexualmente sugestivos, dibujos o carteles que demanden favores sexuales de manera sutil o explícita
- presión indeseada para actividades sexuales
- abuso verbal de naturaleza sexual continuo o repetido
- comentarios gráficos o degradantes acerca de la apariencia o actividad sexual de un individuo
- cartas, notas o invitaciones ofensivamente sugestivas,

demostraciones de material impreso, imágenes y fotografías obscenas o inapropiadas

- contacto físico ofensivo como caricias, agarres, pellizcos o roces contra el cuerpo de otro.

Esta política también prohíbe favoritismo sexual en la toma de cualquier decisión laboral. El favoritismo sexual ocurre cuando un administrador o supervisor toma una decisión basada en la receptividad de un empleado para tener acercamientos sexuales. La Compañía prohíbe esta conducta aún si es aislada en su naturaleza o no, suficientemente generalizada para crear un problema o conducta ilegal.

Administradores y/o supervisores, representantes de Recursos Humanos y cualquiera en un puesto de mando, no tienen la autoridad de solicitar o requerir a un empleado o aspirante a someterse a acoso sexual como una condición para recibir cualquier beneficio laboral (como aumento o ascenso) o para evitar cualquier perjuicio laboral (como reducción de salario o descenso de puesto).

La Compañía acatará todas las leyes locales, estatales, federales y provinciales concernientes a la capacitación de supervisores, administradores y empleados sobre acoso sexual, según corresponda.

Cualquier empleado que se involucre en una conducta prohibida por esta política será sujeto de acciones disciplinarias, incluyendo rescisión inmediata, dependiendo de las circunstancias.

PROCEDIMIENTO/ POLÍTICA:

1. Todos en la Compañía son responsables de ayudar a mantener nuestro lugar de trabajo libre de discriminación y acoso prohibido.
2. Se espera que todos eviten cualquier comportamiento que razonablemente podría ser interpretado como discriminación, acoso o represalia prohibida. Ningún empleado (ni siquiera los más altos puestos en la

Compañía) están exentos de los requerimientos de esta política.

3. Se espera que cualquier empleado informe a cualquier persona en el lugar de trabajo de quien encuentre un comportamiento indeseado.
4. Todos los incidentes de presunta discriminación, acoso, represalia o cualquier otra conducta inconsistente con esta política deberán ser reportados de inmediato.
5. Cualquier administrador o supervisor que esté al tanto de una conducta inconsistente con esta política o que reciba un reporte de una conducta inconsistente con esta política deberá reportarlo de inmediato con el Representante de Recursos Humanos.
6. Cualquier persona que crea que él o ella ha experimentado o ha sido testigo de alguna violación a esta política o se percate de una conducta que podría violar esta política, deberá reportarlo de inmediato a cualquiera de las siguientes personas:
   - supervisor directo o administrador
   - cualquier miembro de la administración (supervisores/administradores deberán reportar inmediatamente quejas de mala conducta, enunciativas más no limitativas, a problemas relacionados con acoso sexual, discriminación y/o represalias a cualquier miembro del departamento de Recursos Humanos)
   - cualquier miembro del Departamento de Recursos Humanos
   - la línea telefónica de ética de la Compañía ("Línea ROJA").

NOTA: Trabajadores temporales, contratistas o terceras personas se les aconseja dirigir cualquier queja a los representantes de su compañía y se les solicita también notificar a un representante de Recursos Humanos de Schneider Electric.

- Esta política ***no*** requiere reportar discriminación, acoso o represalias directamente al supervisor individual de un empleado o a cualquier individuo que esté creando la

discriminación, acoso o represalia.

7. Todos los reportes que describan una conducta inconsistente con esta política serán investigados pronta y efectivamente. Para tal efecto, las partes involucradas en la situación, incluyendo la parte reportadora o cualquier otro identificado como el objetivo del comportamiento (si fuera diferente de la parte reportadora) y cualquiera que presuntamente violó esta política, se les ofrecerá una oportunidad de ser entrevistados o de otra manera responder a un reporte bajo esta política.

8. La investigación también podrá incluir entrevistas con algunos testigos, así como con otras personas, las cuales la Compañía considere que puedan tener información relevante. La investigación podrá también incluir revisiones de documentos pertinentes y otros materiales.

9. La investigación será conducida de manera que proteja la confidencialidad de aquellos involucrados en la mayor medida posible.

10. La Compañía podrá tomar medidas cautelares razonables como un permiso de ausencia o transferencia, mientras procede la investigación.

11. La Compañía tomará medidas apropiadas futuras, una vez que el reporte haya sido investigado a fondo. Estas medidas podrán ser la conclusión de que la violación ocurrió como se explica más adelante. La Compañía podrá también concluir, dependiendo de las circunstancias, que no ocurrió violación de la política o que la Compañía no pudo concluir si ocurrió o no una violación a la misma.

12. Los resultados de la investigación serán discutidos, lícita y apropiadamente, bajo la política de la Compañía con la persona que presenta la queja y con la persona en contra de la cual se presentó la queja.

13. Si la investigación revela que ocurrió una violación a esta política o se incurrió en una conducta inapropiada, entonces la Compañía tomará acciones correctivas, incluyendo medidas disciplinarias hasta el despido, si fuera apropiado bajo las circunstancias acontecidas, sin importar los puestos de trabajo de las partes involucradas. La Compañía podrá disciplinar a un empleado por cualquier conducta inapropiada descubierta en la investigación de reportes hechos bajo esta política, sin importar si la conducta constituye una violación a la ley o siquiera una violación a esta política. Si la persona involucrada en el acoso u otra conducta que violente esta política no es empleada/o de la Compañía, entonces la Compañía tomará cualquier acción correctiva razonable y apropiada bajo las circunstancias.

14. Se espera que los empleados usen este procedimiento de manera responsable. Cualquier empleado que presente una queja que él o ella sepa que es falsa, podría ser sujeto de acciones disciplinarias hasta e incluyendo su rescisión.

Este procedimiento de queja es una parte crítica de los esfuerzos de la Compañía para eliminar acoso laboral y todas las demás conductas prohibidas por esta política. A las personas que crean que han experimentado o han sido testigos de cualquier conducta inconsistente con esta política o quienes reciben reportes de dicha conducta, se requiere que utilicen este procedimiento de queja.

Cualquier empleado que se involucre en conductas inconsistentes con esta política o cualquier administrador, supervisor o representante de Recursos Humanos que tuviera conocimiento de dicha conducta o presunta conducta, pero no tomara acción en reportarlo, también podrá esta sujeto a medidas disciplinarias hasta e incluyendo su rescisión.

La Compañía no tomará represalias o disciplinará a cualquier persona que de buena fe presente una queja bajo este procedimiento, sin importar el resultado de la investigación. De

	igual manera, la Compañía no tomará represalias o disciplinará a cualquier persona (además de a la persona a la que se encuentre culpable de violar esta o cualquier otra política relevante) que provea información verídica en relación a una investigación. Cualquier persona que tome represalias en contra de otra persona en violación de esta política será sujeto de medidas disciplinarias hasta e incluyendo su rescisión. La Compañía prohíbe a cualquier empleado de amenazar a otro empleado o ex empleado, candidato, contratista, interno o voluntario perjudicialmente por reportar discriminación, acoso o represalias, por ayudar a otro empleado, ex empleado, candidato, contratista, interno o voluntario a hacer un reporte, por cooperar en una investigación de la supuesta conducta o por presentar una demanda administrativa al EEOC o una agencia gubernamental estatal. Cualquier individuo que experimente o sea testigo de cualquier conducta que él o ella crea represalia, deberá seguir los procedimientos para reportarla descritos anteriormente.
CONFIDENCIALIDAD	En la investigación y la imposición de acciones correctivas, la Compañía intentará preservar la confidencialidad en la medida posible.

RECURSOS ADICIONALES:	Los empleados que consideren que han sido sujetos de cualquier conducta que viole esta política pueden presentar una queja a los teléfonos o sitios que se indican a continuación: **LÍNEA ROJA (Línea telefónica de ética) Información de Contacto:** EE. UU. 866-594-6814 México- 001-800-840-7907 Canadá- 855-350-9393 **Sitio Web:** https://secure.ethicspoint.ca/domain/media/en/gui/100211/index.html

Estado de California:
Departamento de Empleo y Vivienda Justos (DFEH)
2218 Kausen Drive, Suite 100
Elk Grove, CA 95758
(916) 478-7251
www.dfeh.ca.gov/Offices.htm

Massachusetts:
La Comisión de Massachusetts contra la Discriminación ("MCAD")
Oficina de Boston
One Ashburton Place, Rm. 601
Boston, MA 02108
Teléfono: (617) 994-6000

Rhode Island:
Comisión de Rhode Island para los Derechos Humanos
Calle Westminster 180, Tercer Piso
Providence, RI 02903
Teléfono: 401-222-2661
Fax: 401-222-2616
TTY: 401-222-2664
www.richr.state.ri.us

Federal:
Comisión de Equidad de Oportunidades Laborales (EEOC)
Oficina del Área de Boston
John F. Kennedy Federal Building
475 Government Center
Boston, MA 02203
Teléfono: 1-800-669-4000
Fax: (617) 565-3196
TTY: 1-800-669-6820
La Oficina del Área de Boston está abierta Lunes-Viernes de 8:30 a.m. - 5:00 p.m. Las horas de recepción son Lunes - Viernes, de 8:30am a 3:00 pm.

Canadá, Costa Rica, México, EE. UU. - Armonizada

ASUNTO:	Política Contra Acoso Sexual y Otros Acosos Laborales	**POLÍTICA #:**	S-280C
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de Mayo de 2016	**REEMPLAZA A:**	Todas las políticas anteriores
RESPONSABLE DE LA POLÍTICA	Recursos Humanos	**FECHA DE REVISIÓN**	1 de Mayo de 2018

RESPONSABILIDAD/ APROBACIÓN:	

ANEXOS:	Confirmación del Empleado

Anexo A
S-280C
Revisión 30/05/16

Confirmación del Empleado

He recibido la información y capacitación de la Política de Acoso y Otras Conductas Inapropiadas de Schneider Electric y entiendo su contenido. He recibido de igual manera una copia de la Hoja de Información sobre Acoso Sexual de California (en caso aplicable).

_____ _____
Firma del Empleado Fecha

_____
Nombre Impreso