



## Política contra acoso en el lugar de trabajo

Febrero 1, 2020

### Acoso sexual y otro tipo de acoso ilegal

ABM se compromete a brindar un ambiente laboral que esté libre de acoso prohibido. En consecuencia, la compañía mantiene una política estricta que prohíbe el acoso sexual el acoso contra empleados candidatos sobre cualquier base legalmente reconocida, incluidas, entre otras: raza, color de piel, religión, sexo, embarazo (incluida la lactancia, el parto o afecciones relacionadas), orientación sexual, identidad de género, edad (años o meses), origen nacional o ascendencia, discapacidad física o mental, información genética (incluidas evaluaciones características), condiciones de embarazo, condiciones de miembro de servicios uniformados o cualquier otra condición protegida por las legislaciones locales, estatales o federales.

Esta política antiacoso de la compañía rige para todas las personas que participen en sus operaciones, sin importar su puesto, prohíbe la conducta de acoso por parte de cualquier empleado de ABM, incluidos los supervisores, gerentes empleados no supervisores. Esta política también protege a los empleados del acoso ilegal ejercido por terceros como clientes, proveedores, visitantes o trabajadores temporales o estacionales. Si dicho acoso sucediera en el lugar de trabajo, aunque fuera llevado a cabo por alguien que no es empleado de ABM, se deberá seguir el procedimiento detallado en esta política. El lugar de trabajo incluye lugares de trabajo propiamente dichos, cualquier ambiente en el que se realicen actividades relacionadas con el trabajo sea durante o después del horario laboral, eventos patrocinados por la compañía, o propiedades controladas por la compañía o de su propiedad.

### Definición de acoso sexual

El acoso sexual incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales o conductas visuales, verbales o físicas de naturaleza sexual cuando

• la obediencia de dicha conducta es un término o condición del empleo.

• la obediencia o rechazo de dicha conducta se utiliza como fundamento para las decisiones laborales que afecten a la persona.

• dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de un empleado o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual incluye varias formas de comportamiento ofensivo basado en el sexo. A continuación, presentamos una lista no exhaustiva de los tipos de conducta prohibidos por esta política"

Insinuaciones o propuestas sexuales indeseadas %incluidas las invitaciones a citas reiteradas no deseadas&.

Conducta visual o escrita, incluidos carteles, fotografías, calendarios, caricaturas, dibujos, sitios web, correos electrónicos, mensajes de texto o mensajes de texto basados en el estado protegido de un individuo.

Conducta física, incluidos asalto, contacto no deseado u obstaculización de la libre circulación debido al estado protegido de un individuo.

#### Procedimiento de denuncias

Cualquier candidato o empleado que crea haber sido objeto de acoso prohibido o represalias por parte de un compañero de trabajo, supervisor, gerente, cliente, visitante, proveedor, o trabajador temporal o estacional de ABM, o que crea que otra persona ha sido objeto de dicha conducta, deberá informarlo inmediatamente. Se incentiva a los candidatos y empleados a informar sus inquietudes, incluso si corresponden a incidentes en el pasado, incluso a personas que ya no pertenecen a ABM o hace referencia a una conducta que ocurrió fuera del trabajo si afecta al individuo en el trabajo.

Todos los informes deben realizarse a"

1. a la línea directa de cumplimiento de ABM al 1-800-592-6100 (también en [abmhotline.ethicspoint.com](http://abmhotline.ethicspoint.com)).
0. o su representante local de Recursos Humanos o el

Garantizar que todos los empleados bajo su supervisión tienen conocimiento y comprenden esta política.

Informar de inmediato cualquier denuncia al representante de Recursos Humanos designado para que pueda investigar y resolverla de manera oportuna.

Tomar o asegurar la toma de medidas correctivas apropiadas de manera oportuna cuando sea necesario para garantizar el cumplimiento de esta política.

Comportarse, en todo momento, de una manera consistente con esta política.

Si el empleado no cumple estas responsabilidades, podrá quedar sujeto a medidas disciplinarias, incluida la desvinculación laboral.

#### Protección contra represalias

Están prohibidas las represalias contra cualquier persona por parte de otro empleado o de ABM por hacer uso de este procedimiento de denuncias, denunciar acoso sexual, o enfrentar esa conducta o realizar una presentación, testificar, asegurar o participar de cualquier manera en cualquier investigación, procedimiento o audiencia realizada por una agencia gubernamental. Las represalias prohibidas incluyen, entre otras, despido, degradación, suspensión, incapacidad para contratar o ser contratado, incapacidad para considerar con equidad al momento de tomar decisiones relacionadas con el empleo, incapacidad para realizar recomendaciones laborales con imparcialidad, acciones que afecten negativamente las condiciones de trabajo o nieguen algún beneficio laboral.

Las personas que crean haber sido objeto de represalias, o que crean que otra persona ha sido objeto de represalias, deben informarlo

## Apoyo para personas afectadas por acoso o represalias

La compañía procurará ayudar a cualquier persona que haya sido objeto de acoso o represalias no deseados para que se sienta más cómoda en el ambiente laboral. También podrá incluir, aunque no necesariamente, un traslado o reasignación. Esta ayuda queda a criterio exclusivo de la compañía.