		Política Global		
Título:	Ambiente de trabajo positivo		Persona responsable: Vicepresidente de Recursos Humanos	
Fecha de la próxima revisión:	Octubre de 2020	Fecha de la última revisión:	Octubre de 2019	Página: 1 de 6

I. PROPÓSITO

Modine Manufacturing Company ("Modine") tiene el compromiso de ser un empleador de preferencia en las comunidades de todo el mundo en las que operamos. Mantener un ambiente de trabajo respetuoso, justo y seguro para nuestros empleados es un elemento clave de este compromiso. En concordancia con nuestros valores fundamentales, las siguientes declaraciones de política se crearon con el fin de respaldar el mantenimiento de un **ambiente de trabajo positivo** en cada uno de nuestros centros de trabajo en todo el mundo. Todas las políticas y procedimientos locales sobre temas relacionados deben estar acordes con esta política global ("Política") y apoyarla.

II. ALCANCE

Esta Política se aplica a todos los empleados de Modine y a nuestras filiales en todo el mundo.

III. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

A. Igualdad de oportunidades


Ofrecemos igualdad de oportunidades de empleo a todos los empleados y solicitantes calificados, independientemente de su raza, color, religión, nacionalidad, género, orientación sexual, edad, discapacidad, identidad de género, estado civil, condición de veterano, ciudadanía u otras características protegidas. Nuestras decisiones para el empleo se fundamentarán en razones comerciales, tales como aptitudes, talentos y logros, y cumplirán con todas las leyes laborales locales y nacionales.

B. Igualdad de salario por un trabajo de igual valor

Asimismo, prohibimos las medidas discriminatorias ilegales adoptadas en relación con las tasas de remuneración, las oportunidades de ascenso (que incluyen capacitación, ascenso y traslado) y todos los demás términos y condiciones de empleo. De la misma manera, nuestras prácticas con respecto a la clasificación de empleados y el pago de sueldos/salarios en nuestras oficinas globales cumplirán con los requisitos legales establecidos por la ley local de salarios y horas en esa sede.

C. Igualdad de oportunidades en una empresa global

Somos una empresa global y apoyamos la voluntad de nuestros empleados de aceptar encargos en diferentes lugares del mundo, según lo requieran las necesidades de nuestra empresa. Facilitamos el traslado de nuestros empleados y sus familias de una manera que les permita una asignación segura y positiva en un país extranjero.

		Política Global		
Título:	Ambiente de trabajo positivo		Persona responsable: Vicepresidente de Recursos Humanos	
Fecha de la próxima revisión:	Octubre de 2020	Fecha de la última revisión:	Octubre de 2019	Página: 2 de 6

D. Ambiente de trabajo sin violencia

Requerimos un ambiente de trabajo libre de amenazas o de actos de violencia física contra otros empleados, vendedores, clientes, visitantes o contra nuestra propiedad. Esto incluye el comportamiento fuera del lugar de trabajo, como en viajes de negocios o en reuniones relacionadas con el trabajo o en funciones sociales. Se considera explícitamente contrario a esta Política traer armas a nuestra propiedad o a cualquiera de nuestras actividades, salvo que lo permitan expresamente otras políticas escritas de la empresa de conformidad con las leyes locales.

E. Respeto de las diferencias individuales

Reconocemos que las diferencias individuales aportan perspectivas únicas y valiosas a nuestra empresa, y nos esforzamos por mantener un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo que respalde estas diferencias. Estamos comprometidos a respetar estas diferencias y esperamos el mismo trato entre los empleados. No toleraremos ninguna conducta inapropiada o discriminatoria, ya sea verbal, física o visual, que se fundamente en la raza, el color, la religión, la nacionalidad, el género, la orientación sexual, la edad, la discapacidad, la identidad de género, el estado civil, la condición de veterano, la ciudadanía u otra condición de grupo protegido de una persona.


F. Antidiscriminación, antiacoso y antiintimidación/antihostigamiento

Esta Política abarca la discriminación, el acoso y la intimidación/hostigamiento que ocurren en el lugar de trabajo y fuera de él, como en viajes de negocios o en eventos relacionados con el trabajo. Abarca la discriminación, el acoso y la intimidación/hostigamiento por parte de los empleados, incluyendo supervisores y gerentes, hacia otros empleados, contratistas y miembros del público, tales como vendedores y clientes. También abarca la discriminación, el acoso y la intimidación/hostigamiento por parte de terceros, como clientes, proveedores o visitantes hacia nuestros empleados.

El principio básico es que los empleados deben tratar a los demás con dignidad y respeto, y que ellos mismos deben ser tratados con dignidad y respeto. Los empleados siempre deben analizar si sus palabras o su conducta podrían ser ofensivas.

La intención de la persona que incurre en tal conducta no determina si hay una violación de esta Política. Lo que importa es cómo se percibe esa conducta y si una persona razonable consideraría que es ofensiva y que pone en juego su dignidad.

DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

		Política Global		
Título:	Ambiente de trabajo positivo		Persona responsable: Vicepresidente de Recursos Humanos	
Fecha de la próxima revisión:	Octubre de 2020	Fecha de la última revisión:	Octubre de 2019	Página: 3 de 6

Como regla general, la “**discriminación**” consiste en tratar a alguien de manera diferente debido a las características de una persona que están protegidas por la ley vigente, tales como su edad, raza, color, sexo, religión, nacionalidad, discapacidad, embarazo, etc. En algunos casos, también puede surgir cuando un criterio, que es neutro en apariencia, tiene un impacto desfavorable en las personas con una o más de las características personales.


Como regla general, el “**acoso**” es una conducta grave o generalizada, basada en la característica de una persona protegida por la ley aplicable (como las mencionadas en el párrafo anterior), que sea indeseada u ofensiva, que tenga el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona o de crear un ambiente intimidatorio, humillante, hostil u ofensivo, o porque se les exige que se sometan o rehúsen someterse a tal comportamiento ofensivo como condición de empleo.

Ejemplos de posibles acosos:

- Contacto físico no deseado e inapropiado, incluyendo tocar, pellizcar, empujar, agarrar, rozar innecesariamente a alguien, invadir el espacio personal y agresión física o sexual;
- Insinuaciones sexuales no deseadas o conductas sugestivas, y sugerencias de que los favores sexuales pueden hacer avanzar una carrera o que un rechazo puede obstaculizarla;
- Hostigar o perseguir a una persona con atenciones, regalos o mensajes no deseados;
- Sugerencias constantes sobre citas, romance o actividad social después de haberse dejado claro que estas propuestas no son bienvenidas;
- Enviar o mostrar material que sea pornográfico o que las personas razonables encuentren ofensivo (incluidos correos electrónicos, mensajes de texto, videoclips e imágenes enviados por teléfono móvil o publicados en Internet);
- Comentarios o gestos ofensivos o intimidatorios, o chistes o bromas insensibles que dañan la dignidad de la persona;
- Burlarse, imitar o menospreciar la discapacidad o la edad de una persona;
- Chistes racistas, sexistas, homofóbicos o discriminatorios, o comentarios despectivos o estereotipados sobre un determinado grupo étnico, social, lingüístico o religioso, o sobre un género;
- Exponer o amenazar con exponer a alguien como gay o lesbiana; o
- Rechazar a alguien, por ejemplo, excluyéndolo deliberadamente de una conversación o de una actividad social en el lugar de trabajo.

Las personas pueden ser acosadas aunque no sean el objetivo pretendido. Por ejemplo, una persona puede ser acosada con chistes racistas sobre un grupo étnico diferente si siente que estos crean una atmósfera ofensiva.

INTIMIDACIÓN/HOSTIGAMIENTO

		Política Global		
Título:	Ambiente de trabajo positivo		Persona responsable: Vicepresidente de Recursos Humanos	
Fecha de la próxima revisión:	Octubre de 2020	Fecha de la última revisión:	Octubre de 2019	Página: 4 de 6

La "intimidación" u "hostigamiento" (es decir, conducta abusiva) es un comportamiento ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante que implica el uso indebido del poder y que haría que una persona razonable se sienta vulnerable, molesta, humillada, socavada o amenazada. "Poder" no siempre significa estar en una posición de autoridad, sino que también puede incluir tanto la fuerza personal como el poder de coaccionar a través del miedo o la intimidación. La intimidación/hostigamiento puede tomar la forma de conducta física, verbal y no verbal.


Ejemplos de conducta potencial de intimidación/hostigamiento/abusiva:

- Gritarles a otros, ser sarcástico con ellos, ridiculizarlos o humillarlos;
- Amenazas físicas o psicológicas;
- Actos de violencia física o psicológica;
- Creación de normas arbitrarias para una persona, imponiendo exigencias poco realistas, microgestión del trabajo o uso de la supervisión para intimidar a una persona;
- Comentarios despectivos inapropiados, exagerados o falsos con respecto al desempeño de alguien, particularmente frente a otras personas;
- Sabotaje del trabajo;
- Abuso de autoridad o de poder por parte de quienes ostentan puestos de jerarquía;
- Exclusión deliberada de alguien de las reuniones o comunicaciones sin una razón válida, o incitar a otros a que lo hagan; o
- Quitarle el crédito a otro por su trabajo.

La crítica legítima, razonable y constructiva del desempeño o comportamiento de alguien, o las instrucciones razonables dadas a alguien durante el tiempo de su empleo, no se considerarán intimidación, hostigamiento o conducta abusiva. En muchas jurisdicciones se requiere un motivo malintencionado.

G. Lucha contra el tráfico de personas

Prohibimos estrictamente la trata de personas, el uso de trabajo forzado o la obtención de actos sexuales comerciales. Adicionalmente, el Gobierno de los Estados Unidos ha adoptado una política de cero tolerancia con respecto a los contratistas y empleados de contratistas que se dedican a la trata de personas o apoyan formas graves de trata de personas, la adquisición de actos sexuales comerciales o el uso de mano de obra forzada, como se establece con mayor detalle en el Reglamento Federal de Adquisiciones de los Estados Unidos (Federal Acquisition Regulation, FAR) 52.222-50(b). En el caso de que esté involucrado un contrato con el Gobierno de los Estados Unidos, inmediatamente revelaremos al oficial de contrataciones y al Inspector General del organismo cualquier evidencia creíble que recibamos de cualquier fuente que alegue que un empleado, un subcontratista, un empleado de un subcontratista o su agente haya violado la política de cero tolerancia mencionada anteriormente, así como las medidas que hayamos tomado en contra de dicho empleado, subcontratista, empleado de ese subcontratista o agente de

		Política Global		
Título:	Ambiente de trabajo positivo		Persona responsable: Vicepresidente de Recursos Humanos	
Fecha de la próxima revisión:	Octubre de 2020	Fecha de la última revisión:	Octubre de 2019	Página: 5 de 6

conformidad con lo dispuesto en FAR 52.222-50.

H. Ambiente de trabajo seguro y saludable

Estamos comprometidos con la mejora continua de la seguridad que tiene como resultado la prevención de lesiones y enfermedades y el establecimiento de condiciones de trabajo seguras y saludables.


Los empleados deben reportarse al trabajo aptos para su labor y libres de cualquier efecto adverso del alcohol o de estupefacientes. Está estrictamente prohibido el uso, compra, venta, posesión, distribución, transferencia o elaboración de drogas ilegales durante el horario de trabajo, mientras se encuentre en nuestra propiedad, mientras se opera nuestra maquinaria o vehículos, o mientras se dirigen nuestros negocios. Se prohíbe a los empleados consumir alcohol o estar bajo la influencia del alcohol durante su tiempo de trabajo o mientras conducen nuestra maquinaria o vehículos. Se prohíbe a los empleados llevar a cabo deberes laborales mientras toman medicamentos recetados, medicamentos de venta libre u otras sustancias que afecten negativamente su capacidad para desempeñar sus deberes laborales de manera segura y efectiva. Sin embargo, no se considerará una violación de esta Política que un empleado, con una receta actual y válida para un medicamento, use, posea o esté bajo la influencia de dicho medicamento en la forma y para los fines prescritos, siempre y cuando dicho uso no afecte su desempeño o no constituya un riesgo para la seguridad del empleado o de los demás. Los empleados tienen la responsabilidad de informarse sobre los posibles efectos de los medicamentos recetados y no recetados que pretenden usar. Los medicamentos deben estar en su envase original y a nombre del empleado y deben tener el nombre del médico y el número de receta en la etiqueta y no deben usarse de un modo distinto al que se indica en la receta.

I. Denuncia del incumplimiento de esta Política

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de ayudar a proteger nuestra reputación y de evitar que ocurran acciones no éticas o ilegales. Sabemos que es difícil dar a conocer un tema delicado, especialmente si se trata de un supervisor o gerente, un compañero de trabajo o una situación en su área de trabajo.

Sin embargo, si tiene alguna información sobre actividades o comportamientos contrarios o que podrían ser percibidos como contrarios a esta Política o a una ley o reglamento, tiene el deber de hacérselo saber.

Usted debe informar a su supervisor, al supervisor de su supervisor o a un miembro de los equipos de Recursos Humanos, Cumplimiento o Asuntos Legales sobre cualquier conflicto real o percibido con esta Política, que incluyen casos de discriminación, acoso o represalias.

		Política Global		
Título:	Ambiente de trabajo positivo		Persona responsable: Vicepresidente de Recursos Humanos	
Fecha de la próxima revisión:	Octubre de 2020	Fecha de la última revisión:	Octubre de 2019	Página: 6 de 6

Sin embargo, si no se siente cómodo haciéndolo, o si prefiere presentar una denuncia de forma anónima, puede recurrir a nuestra Línea de ayuda de ética global. Por favor diríjase a: <https://secure.ethicspoint.com/lrn/media/en/gui/16966/index.html> para reportar el conflicto en línea o por teléfono.

Tomamos muy en serio todas las acusaciones de violaciones a esta Política y las trataremos con prontitud. Cualquier investigación se llevará a cabo con el mayor grado de discreción posible, en consonancia con la realización de una investigación justa y exhaustiva.

La violación de esta Política por parte de un empleado estará sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

También tiene la opción de denunciar una posible violación o represalia/victimización a una agencia gubernamental local.

J. REPRESALIA

NO HABRÁ REPRESALIAS CONTRA NINGUNA PERSONA QUE DENUNCIE, DE BUENA FE, UNA PROBABLE VIOLACIÓN DE NUESTROS VALORES U OBLIGACIONES LEGALES, INCLUIDA ESTA POLÍTICA GLOBAL.

IV. RESPONSABILIDAD DE CUMPLIMIENTO

Todos los empleados tienen la responsabilidad de respaldar los principios que contiene esta Política y de trabajar con los demás empleados para garantizar su cumplimiento. La gerencia es el modelo de apoyo de estos principios y es responsable de supervisar el cumplimiento de esta Política dentro de su área de responsabilidad.