

EEOC v. AMTCR (McDonald's) Claim Form

If you are or were employed by AMTCR, Inc., AMTCR Nevada, LLC, AMTCR, California, LLC, White Bluff, Inc., Gamble Oak, Inc., or Rock Basin, LLC dba McDonald's (collectively the "AMTCR Companies") and believe you were subject to sexual harassment and/or a sexually hostile work environment at any time between January 1, 2017 and January 5, 2023, you may be eligible to receive money from the U.S. Equal Employment Opportunity's ("EEOC" or "Commission") settlement if the EEOC determines you were a victim of sexual harassment in violation of Title VII of the Civil Rights Act of 1964 during your employment with McDonald's.

To be considered for inclusion in the settlement, you must complete and return this Claim Form by October 10, 2023 to the Claims Administrator.¹ The EEOC will use this information to determine whether you are eligible for money from the settlement and, if so, how much. We may contact you to gather additional information when determining your eligibility to receive money from the settlement. Once the EEOC makes a determination, the EEOC or the Claims Administrator will communicate with you about whether you are eligible and, if you are, what additional steps will be required in order to obtain any monetary relief. Please be sure to keep the EEOC and Claims Administrator informed about any changes to your contact information. If the EEOC or Claims Administrator is unable to reach you, it may affect your ability to recover any money you are deemed eligible to receive.

First Name: _____ Last Name: _____

Date of Birth (MM/DD/YYYY): _____ - _____ - _____

SSN: _____ - _____ - _____

Street Address: _____

City, State, Zip Code: _____

Cell Phone: _____

Home Phone: _____

Email Address: _____

¹ If you have any questions about whether your claim form may be untimely, please email the EEOC at AMTCRCLAIMANTS@eoc.gov

1. Provide the start and end date of your employment with one or more of the companies listed above dba McDonald's.

Company Name: _____

Start Date: _____ End Date: _____ or PRESENT

Company Name: _____

Start Date: _____ End Date: _____

Company Name: _____

Start Date: _____ End Date: _____

2. At any time between January 1, 2017 and January 5, 2023, did you personally experience and/or witness any of the following behaviors by any company employee while you were employed there? Read the list of behaviors below and select the response options that best describe what you experienced and/or witnessed during your employment there. Select all that apply.

Unwanted or unwelcome sexual verbal advances, suggestive stories or discussions about sex, crude sexual remarks, sex-based comments or sex-based offensive remarks.

Staring or leering, visual displays of materials with content that is offensive to a particular sex or sexual in nature, or sexual or sexually suggestive gestures.

Unwanted or unwelcome sexual attention including, but not limited to, , attempts to pursue or establish a sexual relationship, or repeated requests for drinks or dinner despite rejection.

Unwanted or unwelcome touching, rubbing, or other intentional physical contact, including attempts to touch or brush up against sensitive or intimate areas, kissing, and sexual intercourse.

Pressure to engage in sexual behavior, threats for not cooperating sexually, fear of poor treatment or adverse employment actions absent sexual cooperation, or consequences for refusing sexual attention or attempts.

Other unwanted or unwelcome behavior due to sex, such as being forced to work in a sexually hostile workplace: _____

3. Were any of the actions you experienced or witnessed in Question #2 by:

A manager or supervisor?

A non-management/non-supervisory employee?

Both a manager/supervisor and a non-management/non-supervisory employee?

If you marked any of the options in Question #2, for each incident, describe what type of unwanted or unwelcome behavior you experienced and, if you know, the frequency of the incidents and any dates you can recall, and the identity of the alleged harasser(s) and their job

title(s). If you experienced more than three separate incidents, please provide the same information for the additional incidents on Attachment A, which provides additional pages.

Incident #1:

- Description of the behavior: _____

- Frequency of the behavior: _____

- Dates: _____
- Identity and job titles of the alleged harasser(s): _____

- Any additional information you wish to provide about this incident: _____

Incident #2:

- Description of the behavior: _____

- Frequency of the behavior: _____

- Dates: _____
- Identity and job titles of the alleged harasser(s): _____

- Any additional information you wish to provide about this incident: _____

Incident #3:

- Description of the behavior: _____

- Frequency of the behavior: _____

- Dates: _____
- Identity and job titles of the alleged harasser(s): _____

- Any additional information you wish to provide about this incident: _____

4. Did you complain about the incidents you described in Question #3 to anyone in the company? (If you answer “no” to this question, please skip to Question #13).

- Yes
- No

5. If you answered “yes” to Question #4, which incidents that you described in Question #3 did you complain about? Describe the first complaint you made including whether the complaint was in writing or verbal, who the complaint was made to, when you made the complaint, the conduct or incident(s) that you complained about, and the response to your complaint, if any. Describe any subsequent complaints in **Attachment A**, which provides additional pages.

6. Was the person you complained to a supervisor or manager?

- Yes
- No

7. Did you complain to someone in Human Resources (HR)?

- Yes
- No

8. Provide the name of the person or people you complained to, if you can remember.

Full Name: _____ Job Title: _____

Full Name: _____ Job Title: _____

Full Name: _____ Job Title: _____

9. When did you complain? Be as specific as you can.

Date(s): _____

10. Did the objectionable or offensive behavior change after you complained?

- Yes, the behavior stopped.
- No, there was no difference in behavior.
- Yes, the behavior improved (for example, became less frequent or less offensive).
- The behavior improved for a period of time, but then returned.
- The behavior worsened (for example, became more frequent or more offensive).

11. What actions were taken by company management as a result of your complaint? Select all that apply.

- My complaint was addressed to my satisfaction
- The rules on harassment were explained to everyone
- Someone talked to the offender(s) to ask them to change their behavior
- The offender(s) was/were moved or reassigned to limit contact with me
- My workstation, schedule, duties were changed to limit contact with the offender(s)
- The offender(s) was/were terminated
- I do not know what happened
- The person I told took no action
- The offender(s) took action against me for complaining (for example, they threatened you)
- I was encouraged to drop the issue
- I was penalized for bringing it up (for example: loss of privileges, denied opportunities/training, assigned less favorable job/project, excluded from meetings or social activities, more closely scrutinized, moved or reassigned, issued discipline)
- Other: _____

12. If there is anything else you would like to share about what happened following your complaint(s), describe in the space below.

13. If you answered “no” to Question #4, why did you decide not to complain? Select all that apply.

- Did not think it was serious enough

- Other actions resolved the situation satisfactorily
- Thought it would make my work situation unpleasant
- Did not think anything would be done
- Thought the situation would not be kept confidential
- Did not want to hurt the person who had bothered me
- Thought it would adversely affect my career
- Was too embarrassed
- Thought I would be blamed
- Did not think I would be believed
- Supervisor was not supportive
- Did not know what actions to take or how to take them
- Would take too much time or effort
- Someone else complained about the same issue
- Other: _____

DAMAGES

14. If you are no longer employed by one of the companies listed above, select the reason for your employment ending:

- Forced to Quit
- Mutual Agreement
- Voluntary Quit
- Involuntary Termination
- Other _____

15. Do you believe that the reason your employment ended was related to the sexual harassment and/or sexually hostile work environment you experienced?

- Yes
- No

16. If you answered “yes” to Question #15, explain why you believe the ending of your employment was related to the sexual harassment and/or sexually hostile work environment you experienced.

17. If you were forced to quit, was your resignation caused by the sexual harassment and/or sexually hostile work environment?

- Yes

No

18. If you answered “yes” to question #17, please explain why you believe your resignation was caused by sexual harassment and/or sexually hostile work environment in the space below.

19. As a result of the sexual harassment and/or sexually hostile work environment, did you experience any negative emotions such as anger, embarrassment, sadness, stress, or confusion?

Yes

No

20. If you answered “yes” to Question #19, describe the negative emotions you experienced and how they affected you.

21. If you answered “yes” to Question #19, did you receive medical treatment or counseling because of the negative emotions?

Yes

No

Formulario de reclamación de la EEOC contra AMTCR (McDonald's)

Si usted es o fue empleado de AMTCR, Inc., AMTCR Nevada, LLC, AMTCR, California, LLC, White Bluff, Inc., Gamble Oak, Inc., o Rock Basin, LLC, bajo el nombre comercial McDonald's (colectivamente, las "Empresas AMTCR"), y considera que estuvo sujeto a acoso sexual o un ambiente de trabajo sexualmente hostil en cualquier momento entre el 1.º de enero de 2017 y el 5 de enero de 2023, podría ser elegible para recibir dinero a partir del acuerdo de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos ("EEOC", por sus siglas en inglés, o "Comisión") si la EEOC determina que usted fue víctima de acoso sexual en violación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 durante el tiempo que trabajó con McDonald's.

Para que se considere su inclusión en el acuerdo, debe llenar y enviar este Formulario de reclamación antes 10 de octubre de 2023 al administrador de reclamaciones. La EEOC utilizará esta información para determinar si usted es elegible para recibir dinero a partir del acuerdo y, de ser así, cuánto. Podríamos comunicarnos con usted para recopilar más información al determinar su elegibilidad para recibir dinero a partir del acuerdo. Una vez que la EEOC tome una decisión, la EEOC o el administrador de reclamaciones se comunicarán con usted para indicarle si es elegible y, en caso de serlo, qué más debe hacer usted para obtener la indemnización monetaria. Asegúrese de mantener informados a la EEOC y al administrador de reclamaciones sobre cualquier cambio en su información de contacto, ya que, si la EEOC o el administrador de reclamaciones no pueden comunicarse con usted, podría verse afectada su capacidad para cobrar cualquier dinero que le corresponda recibir.

Nombre: _____ Apellido: _____

Fecha de nacimiento (MM/DD/AAAA): _____-_____-_____

N.º de seguro social (SSN): _____-_____-_____

Dirección: _____

Ciudad, estado, código postal: _____

Teléfono celular: _____

Ciudad: _____

Teléfono de casa: _____

Dirección de correo electrónico: _____

¹ Si tiene alguna pregunta acerca de sobre si es posible que su formulario de reclamación no cumpla la fecha límite, envíe un correo electrónico a la [EEOC a AMTCRCLAIMANTS@eoc.gov](mailto:EEOC@AMTCRCLAIMANTS@eoc.gov)

1. Indique la fecha de inicio y finalización de su empleo con una o más de las empresas mencionadas anteriormente, de nombre comercial McDonald's.

Nombre de la empresa: _____

Fecha de inicio: _____ Fecha de finalización: _____ o ACTUALIDAD

Nombre de la empresa: _____

Fecha de inicio: _____ Fecha de finalización: _____

Nombre de la empresa: _____

Fecha de inicio: _____ Fecha de finalización: _____

2. En cualquier momento entre el 1.º de enero de 2017 y el 5 de enero de 2023, ¿presenció o experimentó personalmente alguno de los siguientes comportamientos por parte de algún empleado de la empresa mientras trabajaba ahí? Lea la lista de comportamientos a continuación y seleccione las respuestas que mejor describan lo que experimentó o presenció durante el tiempo que trabajó ahí. Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Avances sexuales verbales no deseados o no deseados, historias sugerentes o discusiones sobre sexo, comentarios sexuales crudos, comentarios basados en el sexo o comentarios ofensivos basados en el sexo.
- Mirar fijamente o lascivamente, exhibiciones visuales de materiales con contenido ofensivo para un sexo en particular o de naturaleza sexual, o gestos sexuales o sexualmente sugerentes.
- Atención sexual no deseada o no deseada que incluye, entre otros, intentos de buscar o establecer una relación sexual, o solicitudes repetidas de bebidas o cenas a pesar del rechazo.
- Tocar, frotar u otro contacto físico intencional no deseado o no deseado, incluidos los intentos de tocar o rozar áreas sensibles o íntimas, besar y tener relaciones sexuales.
- Presión para involucrarse en comportamiento sexual, amenazas por no cooperar sexualmente, temor de malos tratos o acciones laborales adversas en ausencia de cooperación sexual, o consecuencias por rehusar atención o intentos sexuales.
- Otro comportamiento no deseado o desagradable debido al sexo, como ser forzado a trabajar en un lugar de trabajo sexualmente hostil: _____

3. ¿Alguno de los actos que experimentó o presenció en la pregunta n.º 2 fue por parte de...?

- Un gerente o supervisor
- Un empleado no directivo/no supervisor
- Tanto un gerente/supervisor como un empleado no directivo/no supervisor

Si marcó alguna de las opciones de la pregunta n.º 2, para cada incidente, describa qué tipo de comportamiento indebido o no deseado experimentó y, si lo sabe, la frecuencia de los incidentes y cualquier fecha que pueda recordar, así como la identidad de los presuntos acosadores y sus puestos. Si experimentó más de tres incidentes separados, brinde la misma información sobre los incidentes adicionales en el Anexo A, donde se proporcionan páginas adicionales.

Incidente n.º1:

- Descripción del comportamiento: _____

- Frecuencia del comportamiento: _____

- Fechas: _____
- Identidad y puesto de los presuntos acosadores: _____

- Cualquier información adicional que desee proporcionar sobre el incidente: _____

Incidente n.º2:

- Descripción del comportamiento: _____

- Frecuencia del comportamiento: _____

- Fechas: _____
- Identidad y puesto de los presuntos acosadores: _____

- Cualquier información adicional que desee proporcionar sobre el incidente: _____

Incidente n.º3:

- Descripción del comportamiento: _____

- Frecuencia del comportamiento: _____

- Fechas: _____
- Identidad y puesto de los presuntos acosadores: _____

- Cualquier información adicional que desee proporcionar sobre el incidente: _____

4. ¿Se quejó de los incidentes que describió en la pregunta n.º 3 con alguien de la empresa? (Si responde “no” a esta pregunta, pase a la pregunta n.º 13).

- Sí
- No

5. Si respondió “sí” a la pregunta n.º 4, ¿de qué incidentes se quejó en la pregunta n.º 3? Describa la primera queja que presentó, por ejemplo, si fue por escrito o verbal, con quién se quejó, cuándo presentó la queja, los comportamientos o incidentes de los que se quejó y la respuesta a la queja, si corresponde. Describa cualquier queja posterior en el **Anexo A**, que proporciona páginas adicionales.

6. ¿La persona con la que se quejó era un supervisor o gerente?

- Sí
- No

7. ¿Se quejó con alguien de Recursos Humanos (RRHH)?

- Sí
- No

8. Proporcione el nombre de las personas con las que se quejó, si lo recuerda.

Nombre completo: _____ Cargo: _____

Nombre completo: _____ Cargo: _____

Nombre completo: _____ Cargo: _____

9. ¿Cuándo se quejó? Sea lo más específico posible.

Fechas: _____

10. ¿Cambió el comportamiento reprochable u ofensivo después de que se quejó?

- Sí, el comportamiento se detuvo.
- No, no hubo cambios en el comportamiento.
- Sí, el comportamiento mejoró (por ejemplo, se volvió menos frecuente o menos ofensivo).
- El comportamiento mejoró durante un tiempo, pero resurgió.
- El comportamiento empeoró (por ejemplo, se volvió más frecuente o más ofensivo).

11. ¿Qué medidas tomó la gerencia de la empresa como resultado de su queja? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Mi queja se abordó a mi satisfacción.
- Se explicó a todos las reglas sobre el acoso.
- Alguien habló con los infractores para pedirles que cambiaran su comportamiento.
- Los infractores fueron trasladados o reasignados para limitar el contacto conmigo.
- Mi estación de trabajo, horario y deberes se cambiaron para limitar el contacto con los infractores.
- Los infractores fueron despedidos.
- No supe qué pasó.
- La persona a la que le dije no tomó ninguna medida.
- Los infractores tomaron represalias contra mí por quejarme (por ejemplo, me amenazaron).
- Me animaron a dejar pasar el problema.
- Me penalizaron por mencionarlo (por ejemplo: pérdida de privilegios; negación de oportunidades de capacitación; asignación de trabajo/proyectos menos favorables; exclusión de reuniones o actividades sociales; observación más de cerca; me movieron o reasignaron; tomaron medidas disciplinarias contra mí).
- Otra: _____

12. Si hay algo más que le gustaría compartir sobre lo que sucedió después de sus quejas, méncionelo en el espacio que se proporciona a continuación.

13. Si respondió “no” a la pregunta n.º4, ¿por qué decidió no quejarse? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- No pensé que fuera lo suficientemente grave.
- Otras medidas resolvieron la situación de manera satisfactoria.
- Creí que haría que mi situación laboral se volviera desagradable.
- Creí que no se haría nada al respecto.
- Creí que la situación no se mantendría confidencial.
- No quería afectar a la persona que me había molestado.
- Pensé que afectaría mi carrera de manera negativa.
- Tenía mucha vergüenza.
- Creí que me culparían.
- Pensé que no me creerían.
- El supervisor no fue comprensivo.
- No sabía qué medidas tomar o cómo tomarlas.
- Creí que llevaría mucho tiempo o esfuerzo.
- Alguien más ya se había quejado del mismo problema.
- Otros: _____

DAÑOS Y PERJUICIOS

14. Si ya no es empleado de alguna de las empresas mencionadas anteriormente, seleccione el motivo por el que finalizó su empleo:

- Me vi obligado a renunciar
- Acuerdo mutuo
- Renuncié de manera voluntaria
- Despido involuntario
- Otro _____

15. ¿Considera que la razón por la que finalizó su empleo estuvo relacionada con el acoso sexual o el ambiente de trabajo sexualmente hostil que experimentó?

- Sí
- No

16. Si respondió “sí” a la pregunta n.º 15, explique por qué considera que la finalización de su empleo tuvo que ver con el acoso sexual o el ambiente de trabajo sexualmente hostil que experimentó.

17. Si se vio obligado a renunciar, ¿su renuncia se debió al acoso sexual o el ambiente de trabajo sexualmente hostil?

- Sí
 No

18. Si respondió “sí ” a la pregunta n.º 17, en el espacio que se brinda a continuación, explique por qué considera que su renuncia se debió al acoso sexual o ambiente de trabajo sexualmente hostil.

19. Como resultado del acoso sexual o el ambiente de trabajo sexualmente hostil, ¿experimentó alguna emoción negativa, como ira, vergüenza, tristeza, estrés o confusión?

- Sí
 No

20. Si respondió “sí” a la pregunta n.º 19, describa las emociones negativas que experimentó y cómo le afectaron.

21. Si respondió “sí ” a la pregunta n.º 19, ¿recibió asesoramiento o tratamiento médico por las emociones negativas?

- Sí
 No

