



Política en Contra del Acoso y Discriminación

Kimco Staffing Services, Inc., Advantex Professional Services y MediQuest Staffing se comprometen a brindar un ambiente de trabajo libre de discriminación, acoso y represalias. En cumplimiento de este compromiso, la Compañía prohíbe estrictamente todas las formas de discriminación y acoso, que incluyen: discriminación y acoso por razón de sexo (incluido el parto, la lactancia y las condiciones médicas relacionadas); el embarazo; género; identidad de género; expresión de género; orientación sexual; religión; origen nacional; ascendencia; etnicidad; raza (incluidos los rasgos históricamente asociados con la raza, como la textura del cabello y los peinados protectores, incluidas las trenzas, los mechones y los giros); color; estado de ciudadanía; miembro del servicio uniformado y condición de veterano; estado civil; envejecer; condición médica protegida; Información genética; discapacidad física o mental; o cualquier otra categoría protegida por la ley estatal o federal aplicable.

Esta política se aplica a todos los Asociados, incluidos los supervisores y gerentes. Esta política también se aplica a todos los clientes, proveedores y contratistas independientes, así como a todos los pasantes y voluntarios no remunerados (a todos los cuales esta política designa como "socios comerciales"). La Compañía prohíbe a los gerentes, supervisores y Asociados discriminar o acosar a los subordinados o compañeros de trabajo, así como a los Asociados Comerciales de la Compañía. Kimco Staffing Services, Inc., Advantex Professional Services y MediQuest Staffing también prohíben que sus Asociados comerciales discriminen o acosen a los Asociados.

Discriminación

La discriminación laboral ocurre cuando un empleador trata a los solicitantes o empleados de manera menos favorable que a otros debido a su clasificación protegida. Los ejemplos de discriminación laboral incluyen tomar decisiones sobre contratación, despido, ascenso, salario, disciplina o promoción, en función de una clase protegida como la raza, la religión, el origen nacional o el género. La discriminación laboral también puede ocurrir cuando un empleador adopta una política laboral neutral que afecta de manera desproporcionada a los miembros de una clase protegida y no está relacionada con el trabajo ni es una necesidad comercial.

Acoso

El acoso incluye conductas verbales, escritas, físicas, visuales o de otro tipo no deseadas que crean un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil, o que interfieren con el desempeño laboral de un empleado. La Compañía prohíbe estrictamente el acoso relacionado con la raza, el color, la religión, el origen nacional, la edad u otra característica protegida. Solo a modo de ilustración, y sin limitación, el acoso prohibido incluye:

- Calumnias raciales o étnicas, insultos y cualquier otro comentario ofensivo basado en una característica protegida;
- Chistes, ya sean escritos, verbales o electrónicos, que se basen en una característica protegida;
- Burlarse o ridiculizar las creencias, prácticas o forma de vestir religiosas o culturales de otra persona;
- Amenazas, intimidación, payasadas y otros comportamientos amenazantes basados en una característica protegida;
- Conducta verbal, gráfica o física inapropiada, incluidas las bromas pesadas basadas en una característica protegida;
- Enviar o publicar electrónicamente mensajes de texto, videos o imágenes de acoso; y
- Otra conducta de acoso basada en una o más de las categorías protegidas identificadas en esta política

Acoso Sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación de género e incluye un amplio espectro de conducta, incluido el acoso basado en el sexo, el género, la transición de género, la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual, independientemente de si la conducta estuvo motivada por el deseo sexual. Solo a modo de ilustración, y no de limitación, algunos ejemplos de comportamiento ilegal y prohibido incluyen:

- Insinuaciones sexuales no deseadas, o represalias o amenazas luego de una respuesta negativa a insinuaciones sexuales no deseadas;



Política en Contra del Acoso y Discriminación

- Ofrecer un beneficio laboral (como un aumento de sueldo, promoción o asistencia para avanzar en la carrera) a cambio de favores sexuales, o amenazar con una acción adversa (como despido, descenso de categoría o acción disciplinaria) por la falta de participación de un Asociado en una actividad sexual ;
- Conducta visual, como mirar con lascivia, hacer gestos sexuales y exhibir o publicar objetos o imágenes sexualmente sugerentes; • Avances, proposiciones, solicitudes o comentarios sexuales verbales;
- Enviar o publicar electrónicamente mensajes de texto, videos o imágenes relacionados con el sexo;
- Abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios verbales gráficos sobre la apariencia de una persona, palabras sexualmente degradantes utilizadas para describir a una persona y cartas, notas o invitaciones sugestivas u obscenas;
- Conducta física, como tocar, besar, manosear, agredir y bloquear el movimiento;
- Abuso físico o verbal relacionado con el sexo, el género, la transición de género, la identidad de género o la expresión de género reales o percibidos de una persona; y
- Abuso verbal relacionado con las características de una persona, como el tono vocal, el vello facial o el tamaño o la forma del cuerpo de una persona, incluidos los comentarios de que un hombre es demasiado femenino o una mujer demasiado masculina.

Represalias

Las represalias implican tomar medidas contra un empleado, o asociado cercano, por denunciar u oponerse a la discriminación o el acoso, o que de buena fe utiliza el procedimiento interno de quejas o cualquier procedimiento externo de quejas, para ayudar en la investigación de una queja o para ayudar de otra manera en un queja.

Kimco Staffing Services, Inc., Advantex Professional Services y MediQuest Staffing se comprometen a prohibir las represalias contra quienes, ellos mismos o cuyos familiares, informen, se opongan o participen en una investigación de presunto acoso, discriminación u otras irregularidades en el lugar de trabajo. . Solo a modo de ejemplo, participar en una investigación incluye, pero no se limita a:

- Presentar una queja ante una agencia administrativa o de ejecución federal o estatal;
- Participar o cooperar con una agencia federal o estatal que realiza una investigación de la Compañía con respecto a una supuesta actividad ilegal;
- Testificar como parte, testigo o acusado con respecto a una supuesta actividad ilegal;
- Hacer o presentar una queja interna ante la Compañía con respecto a supuesta discriminación, acoso o represalia;
- Proporcionar un aviso a la Compañía sobre presunta discriminación, acoso y represalias; y
- Ayudar a otro Asociado que se dedique a cualquiera de estas actividades.

La Compañía se compromete además a prohibir las represalias contra los empleados calificados que soliciten un ajuste razonable por cualquier discapacidad física o mental conocida, y los empleados que soliciten un ajuste razonable de sus creencias y prácticas religiosas. Además, la Compañía no penalizará ni tomará represalias contra un empleado que sea víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho por solicitar tiempo libre o adaptaciones en el lugar de trabajo para garantizar la seguridad y el bienestar del empleado.

Procedimiento para presentar denuncias de discriminación, acoso o represalias

Un Asociado que se sienta discriminado, acosado o víctima de represalias en violación de esta política por parte de otro Asociado, supervisor, gerente o Asociado comercial, debe informarlo de inmediato a cualquier reclutador, gerente o representante de Recursos Humanos. Además, la Compañía alienta a un Asociado que observe acoso por parte de otro Asociado, supervisor, gerente o Socio Comercial a informar el incidente de inmediato a cualquier reclutador, gerente o representante de Recursos Humanos. Puede comunicarse con Recursos Humanos al 949-331-1164 o por correo electrónico a HR@kimco.com. También puede llamar e informar cualquier violación de esta política a nuestro número de línea directa, disponible las 24 horas, los 7 días de la semana al 1-855-220-9650. Todas las llamadas recibidas en esta línea directa se responden dentro de las 24 horas. Tenga en cuenta que nunca está obligado a confrontar a la persona que cree que lo está sometiendo a discriminación, acoso o represalias.



Política en Contra del Acoso y Discriminación

La notificación de un Asociado de tal problema es esencial; Kimco Staffing Services, Inc., Advantex Professional Services y MediQuest Staffing solo pueden ayudar a resolver un problema de acoso conocido. Por lo tanto, cada Asociado es responsable de informar sus inquietudes y/o problemas a la alta gerencia o Recursos Humanos, para que la Compañía pueda tomar las medidas adecuadas para abordar la situación. Kimco Staffing Services, Inc., Advantex Professional Services y MediQuest Staffing toman en serio todas las quejas y no sancionarán ni tomarán represalias contra un Asociado de ninguna manera por informar un problema de acoso de buena fe.

Los asociados también tienen la opción de presentar una queja ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o el Departamento de Vivienda y Empleo Justo de California (DFEH). Puede comunicarse con la EEOC al (800) 669-4000 y con el DFEH al (800) 884-1684.

Los reclutadores, supervisores y representantes de recursos humanos que se enteren de cualquier queja de discriminación, acoso o represalias deben informar de inmediato, dentro de las 48 horas, dicha queja tanto al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía como al Departamento de Recursos Humanos del socio comercial. El no hacerlo es motivo de acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido inmediato.

Un empleado que se sienta discriminado, acosado o sometido a represalias en violación de esta política por parte de otro empleado, supervisor, gerente o Asociado comercial, debe informarlo de inmediato a la alta gerencia o Recursos Humanos. Además, la Compañía alienta a un empleado que haya observado acoso por parte de otro empleado, supervisor, gerente o Asociado comercial a reportar el incidente inmediatamente a la alta gerencia o Recursos Humanos como se indicó anteriormente. **También puede llamar y denunciar cualquier infracción de esta política a nuestro número de línea directa, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana al 1-855-220-9650. Todas las llamadas recibidas en esta línea directa se responden dentro de las 24 horas.**

Investigación de denuncias

Una persona imparcial y calificada investigará todas las quejas de acoso reportadas a la gerencia superior o Recursos Humanos tan pronto como sea posible. Las investigaciones incluirán entrevistas de personas relevantes, revisión o evidencia relevante, y la creación de informes de investigación que documenten los pasos, hallazgos y conclusiones de la investigación. Una vez concluida dicha investigación, la Compañía tomará las medidas correctivas apropiadas cuando se justifique. Kimco Staffing Services, Inc., Advantex Professional Services y MediQuest Staffing prohíben que los Asociados obstaculicen o se nieguen a cooperar con las investigaciones internas y el procedimiento interno de quejas.

La Empresa tratará todas las denuncias de acoso comunicadas a la alta dirección o a Recursos Humanos con la mayor confidencialidad posible, de conformidad con la necesidad de la Empresa de realizar una investigación adecuada.

La Compañía rastreará y recopilará todas las quejas de discriminación, acoso y represalias, y se esforzará por resolver todas esas quejas de manera oportuna y efectiva. Además, la Compañía revisará cualquier determinación hecha por un Asociado comercial con respecto a las denuncias de discriminación presentadas por los Asociados de la Compañía.

Luego de la investigación, la Compañía hará un seguimiento con el Asociado para evaluar la efectividad de cualquier medida correctiva o correctiva implementada.

Infracciones o Violaciones de esta política

Cualquier persona que haya violado esta política está sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación inmediata del empleo. Además, cualquier supervisor o gerente que apruebe o ignore posibles violaciones de esta política está sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir el despido. Además, según la ley de California, las personas pueden ser personalmente responsables de conductas de acoso que violen la Ley de Vivienda y Empleo Justo de California.



Política en Contra del Acoso y Discriminación

Preguntas

Si tiene alguna pregunta sobre esta política, comuníquese con la gerencia o Recursos Humanos.