

## HOSTIGAMIENTO EN EL TRABAJO

La Compañía se compromete a proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso. La Compañía prohíbe estrictamente y no tolerará ninguna conducta ilícita verbal o física dirigida hacia cualquier solicitante o Talento en razón de su raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, edad, sexo (incluido el embarazo), orientación sexual, identidad de género, estado civil, discapacidad, estado de veterano, participación en los servicios uniformados, estado de ciudadanía, información genética o cualquier otro estado protegido por las leyes aplicables, o porque ha participado en cualquier actividad protegida legalmente. Tal hostigamiento: (1) crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; (2) interfiere indebidamente con el rendimiento laboral y las oportunidades de desarrollo; o (3) afecta negativamente las oportunidades de empleo de una persona. El hostigamiento puede adoptar muchas formas, incluidos, entre otros, calificativos, lenguaje abusivo, comentarios, calumnias, chistes, exhibiciones, indirectas, caricaturas, bromas o insinuaciones físicas. La prohibición del acoso cubre cualquier conducta en cualquier contexto laboral, como conferencias, actividades relacionadas con el trabajo o eventos sociales, y viajes relacionados con el trabajo, así como el acoso de gerentes, compañeros de trabajo y no empleados con quienes el Talento tenga relaciones comerciales, incluidos, entre otros, los proveedores, los clientes y los empleados de los clientes.

**Acoso sexual.** El acoso sexual se refiere a todo comportamiento sexual que no sea bien recibido o que sea ofensivo. Dicho comportamiento está estrictamente prohibido y no será tolerado. Las insinuaciones sexuales indeseadas, la solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas que se basen en el sexo de una persona o que sean de naturaleza sexual implican acoso sexual cuando ocurre o se presenta cualquiera de las siguientes situaciones:

- el sometimiento a dicha conducta se presenta como término o condición de empleo explícita o implícitamente;
- el sometimiento o rechazo de dicha conducta se utiliza como base para decisiones de empleo; o
- esa conducta tiene el fin o efecto de interferir indebidamente con el trabajo o rendimiento de una persona o crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Debido a que nuestro Talento por lo general trabaja en las ubicaciones del cliente, y la Compañía no puede saber o controlar muchos aspectos del entorno laboral del cliente, es fundamental que informe a su Representante de la

Compañía, al gerente de su Representante o al departamento de Relaciones Laborales (1-877-601-7453 o [hrsupport@randstadusa.com](mailto:hrsupport@randstadusa.com)) sobre todo caso de discriminación, hostigamiento o represalias que observe o experimente.

## PROTECCIONES FRENTE A REPRESALIAS

La Compañía no tolerará represalias contra ninguna persona que presente una queja, se oponga a una práctica, proporcione información, coopere en una investigación o participe en un procedimiento en relación con un incumplimiento efectivo (o sospecha razonable de incumplimiento) de las leyes federales, estatales o locales, que incluyen, entre otras, leyes sobre discriminación, hostigamiento, salud y seguridad en el trabajo, pagos y horas, beneficios de los empleados, licencias (incluida la licencia por enfermedad), antimonopolio, anticorrupción, privacidad y valores, así como la Ley de Protección del Paciente y Cuidado de Salud Asequible, y otras leyes aplicables. No se toleran las represalias, aun cuando se determine que el supuesto incumplimiento es infundado.

La Compañía tampoco tolerará represalias contra ninguna persona que solicite un acomodo por una discapacidad o creencia religiosa, o que ejerza o intente ejercer cualquier derecho o protección que posean según las leyes federales, estatales o locales aplicables.

## PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

**Presentar una denuncia.** La Compañía fomenta y espera que el Talento denuncie los incidentes de discriminación, hostigamiento o represalia, ya sea que estén directamente involucrados en ellos o que sean testigos. Todo Talento que considere que (i) es víctima de discriminación, hostigamiento o represalia por parte de un colega, supervisor, gerente u otro individuo en el lugar de trabajo; (ii) su empleo se ve afectado negativamente por tal conducta; o (iii) ha sido testigo de dicha conducta debe denunciar dichas inquietudes de inmediato a su Representante de la Compañía o al departamento de Relaciones Laborales (1-877-601-7453 o [hrsupport@randstadusa.com](mailto:hrsupport@randstadusa.com)).

Si tiene inquietudes en relación con acosos que cree que no puede dirigir a su Representante de la Compañía, el gerente de su Representante o el departamento de Relaciones Laborales, debe utilizar el Procedimiento de denuncia de conducta inapropiada de la Compañía.

**Investigación.** Después de recibir una denuncia de discriminación, hostigamiento o represalia, se llevará a cabo una investigación inmediata e imparcial y, en caso de que se descubra que la denuncia es legítima, se tomarán las medidas disciplinarias adecuadas, que pueden llegar hasta el despido de cualquier empleado de la Compañía que esté involucrado en dicho acoso. Nuestros procedimientos de investigación también pueden incluir a los Representantes de Recursos Humanos, gerentes y empleados de un cliente o terceros (como proveedores) cuando alguien que no sea empleado de la Compañía esté involucrado en la denuncia. Todas las denuncias se tratarán de manera discreta, y el uso de la información se limitará solo para el personal que la necesite.

**Expectativas en cuanto a las personas involucradas en un incidente o que sean testigos.** Se espera que el denunciante, el denunciado, los gerentes y cualquier otra persona que sea testigo de, o escuche algo en relación con, un incidente cooperen con la investigación del hecho, lo que incluye actuar de buena fe para brindar toda información requerida que pudiera ser útil para la investigación.