



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Propósito

El respeto por los derechos humanos es nuestra obligación y representa un componente crucial de la visión, carácter, y valores de Kelly. Es fundamental para las relaciones con nuestros empleados, clientes, proveedores y partes interesadas. Estamos comprometidos con proporcionar a todos nuestros empleados condiciones laborales justas y seguras, y las oportunidades que necesitan para su crecimiento. Esperamos asimismo que nuestros socios cumplan principios en materia de derechos humanos consistentes con los nuestros, en especial los que afectan a nuestros empleados, candidatos y personas que buscan empleo.

Política

La presente política y todas nuestras prácticas laborales están alineadas con iniciativas globales como, por ejemplo, la Convención de la Organización Internacional del Trabajo (ILO) y los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas. Kelly es signataria del Pacto Global de Naciones Unidas y se adhiere a sus principios, incluyendo los relacionados específicamente con derechos humanos y condiciones laborales.

Inclusión y diversidad

A nivel global, consideramos la inclusión y la diversidad componentes clave de la Visión, Carácter y Valores de Kelly. Fomentamos un entorno inclusivo en el que personas con todo tipo de bagaje y experiencia son bienvenidas y respetadas, fomentándose asimismo su éxito y participación en la empresa. La pasión por la gente impulsa nuestro enfoque de crecimiento, aprendizaje y desarrollo a largo plazo. Creamos un mundo de oportunidades para personas con diferentes talentos y ganas de alcanzar la excelencia. Cuando nuestra gente prospera, también lo hacemos nosotros.

Prohibición de discriminación

Nuestro objetivo es garantizar nuestro compromiso de prácticas no discriminatorias en el lugar de trabajo, donde todos los candidatos calificados y empleados disfruten del mismo derecho a empleo y oportunidades de progreso, independientemente de la raza, color, sexo, edad, religión, origen nacional, orientación sexual, discapacidad, estatus de veterano o cualquier otra categoría en virtud de las leyes aplicables.

Igualdad

Kelly Services tiene como política proporcionar igualdad de oportunidades de empleo en la contratación, selección, capacitación, remuneración, promoción, transferencia laboral y asignaciones laborales, y asegurar que las decisiones en materia de empleo se basen exclusivamente en requisitos laborales válidos. Estas oportunidades y otras condiciones de empleo se extienden a candidatos calificados y empleados independientemente de la raza, color, sexo, embarazo, edad, religión, origen nacional, genética, orientación sexual, identidad/expresión sexual, discapacidad, estatus de veterano y militar, y/u otras categorías protegidas en virtud de las leyes aplicables, y se basan asimismo en tomar medidas afirmativas de empleo y progreso en el empleo de minorías calificadas, mujeres, personas con discapacidades y veteranos protegidos.

Acomodaciones

Kelly Services buscará proporcionar acomodaciones razonables a personas con discapacidades, a menos que el hecho de hacerlo cause una dificultad indebida. Las acomodaciones relacionadas con embarazo, nacimiento de un hijo y lactancia también estarían consideradas bajo esta política. Las acomodaciones razonables relacionadas con una discapacidad pueden incluir excepciones a políticas aplicables en materia de licencias o asistencia. Kelly Services no denegará oportunidades de empleo sobre la base de la necesidad de efectuar acomodaciones razonables relacionadas con una discapacidad o embarazo.

Política anticoso

Kelly está comprometida con mantener un entorno laboral libre de acoso. Kelly no tolerará ningún tipo de acoso de sus empleados o por parte de los mismos. Se espera que todos los empleados ayuden a asegurar que el entorno laboral permanezca libre de todo tipo de acoso. Tras tener conocimiento de una situación que pueda violar esta política, Kelly llevará a cabo con prontitud una minuciosa investigación. Kelly no tolerará que se tomen represalias contra ninguna persona que haya expresado de buena fe una preocupación relacionada con casos de acoso o que haya participado o cooperado en una investigación.

Trabajos forzados u obligatorios

Kelly tiene una política de tolerancia cero contra todas las formas de tráfico humano y actividades relacionadas, incluyendo cualquier forma de acoso ilegal de empleados, represalias, trabajos forzados u obligatorios, tráfico sexual, mano de obra de menores o cualquier tipo de peonaje por deudas. Hacemos todo lo posible por garantizar prácticas responsables en materia de contratación y retención en nuestras operaciones y a lo largo de nuestros proveedores y clientes globales.

Tráfico de seres humanos y esclavitud

Kelly no permite, ni permitirá, que sus empleados, subcontratistas, proveedores u otras entidades que hagan negocios con Kelly participen en cualquier forma de tráfico con seres humanos o esclavitud moderna. Hemos comunicado directrices específicas respecto a medidas que pueden ser consideradas tráfico con seres humanos y esclavitud, que no aceptamos bajo ninguna circunstancia.

Mano de obra de menores de edad

Nuestro Código de Conducta Comercial y Ética y Código de Conducta de Proveedores establecen que en nuestras prácticas comerciales, así como por lo que respecta a nuestros socios y proveedores, es obligatorio cumplir con todas las leyes aplicables en materia de mano de obra de menores de edad, incluyendo las relacionadas con límites de edad mínima, limitaciones de horas de trabajo, y prohibición de determinados tipos de trabajos. Kelly entiende que pueden surgir oportunidades para la colocación de menores de 18 años, y, en consecuencia, ha implementado una política dirigida a asegurar su cumplimiento con la legislación laboral federal y regulaciones de OSHA. Esta política se extiende a todos los países en los que se mantengan operaciones e incumbe a todos los derechos humanos proclamados con carácter internacional.

Libertad de asociación

Kelly considera que los empleados se ven afectados positivamente por un entorno laboral colaborativo con una comunicación directa entre los empleados y sus representantes de Kelly. Nuestras políticas fomentan que los empleados trabajen directamente con su representante de Kelly para resolver disputas potenciales dirigidas a solucionar problemas, y nos esforzamos por fomentar un entorno laboral positivo, establecer condiciones laborales favorables, respaldar el desarrollo de los empleados y facilitar comunicaciones directas con los empleados. Todos los empleados serán libres de pasar a formar parte, o abstenerse de formar parte, de sindicatos u organizaciones representativas externas similares. Kelly respeta los derechos de todos los empleados a participar en actividades protegidas, incluyendo libertad de asociación y negociación colectiva. Los empleados también pueden participar en actividades sin miedo a intimidaciones o represalias, de conformidad con la legislación aplicable. Kelly considera asimismo que los socios y proveedores deberían reconocer el derecho de libertad de asociación, de forma consistente con la legislación aplicable.

Salud y seguridad

Kelly reconoce una responsabilidad compartida por lo que respecta a proteger a nuestra gente y nuestro planeta. Nuestro capital humano es nuestro activo más importante. Estamos comprometidos con alcanzar un nivel cero de accidentes y riesgos ocupacionales a fin de crear entornos laborales en los que se mantengan los estándares más altos de seguridad y condiciones de salubridad.

Salarios/remuneración justos

Nuestra Filosofía de Remuneración Global establece políticas internas para garantizar la remuneración equitativa de todos nuestros empleados, y brinda oportunidades completas para su desarrollo profesional. Esta filosofía ha formalizado y mejorado la transparencia en nuestras prácticas de remuneración, asegurando la igualdad de oportunidades de empleo en contratación, selección, capacitación, remuneración, promoción, transferencia laboral y asignaciones.

Reportes públicos

Reportamos al público con respecto a nuestros compromisos, esfuerzos e iniciativas relacionados con derechos humanos, de forma consistente con esta Política en materia de Derechos Humanos, como parte de nuestro Reporte de Sostenibilidad anual. Este reporte hace una referencia cruzada de nuestro alineamiento con estándares de reporte internacionales con respecto a sostenibilidad y Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Sanciones y falta de cumplimiento

La violación de las leyes en materia de Derechos Humanos puede tener consecuencias graves tanto para la Compañía como para las personas involucradas en dichas violaciones, incluyendo la posibilidad de multas y sanciones sustanciales, daños y perjuicios civiles, y sanciones penales. En muchas jurisdicciones, la violación de las leyes en materia de Derechos Humanos puede incluir asimismo penas considerables de cárcel.

Reporte, cumplimiento y Política de Puertas Abiertas

Cumplimiento

El Departamento de Auditoría Interna, el Departamento de Asesoría Jurídica y el Departamento de Riesgos evaluarán periódicamente el cumplimiento de esta política, incluyendo la consideración de cuestiones relacionadas con Derechos Humanos, como parte de sus operaciones regulares de auditoría y cumplimiento relacionadas con las operaciones, libros y registros de la Compañía.

Política de puertas abiertas

Dado que no es posible que la presente Política describa todos los escenarios posibles que puedan plantearse, y teniendo en cuenta que las leyes que regulan la conducta en materia de Derechos Humanos pueden variar en función de la jurisdicción, se anima a los empleados a que hablen de **cualesquiera** preocupaciones relacionadas con cumplimiento con su supervisor y/o soliciten el asesoramiento de los departamentos Jurídico o de Auditoría Interna antes de participar en actividades que puedan afectar a la legislación en materia de Derechos Humanos. El Departamento Jurídico puede ser contactado dentro del directorio de la Compañía en employlaw@kellyservices.com, o por teléfono llamando al +1 248 244-4555. Las personas de países que no sean los Estados Unidos deberían contactar a su representante legal local o al Departamento Jurídico Corporativo de la Compañía.

Reporte de violaciones potenciales

Hemos implementado varias redes de empleados de Kelly y partes interesadas para reportar lo que se considere que sean violaciones potenciales de nuestras políticas o leyes y regulaciones locales. Todas las consultas y reportes de conductas carentes de ética se toman en serio y son tratados de forma confidencial. Los empleados de Kelly deberían hablar con su gerente, representante de Recursos Humanos o departamento Jurídico de Kelly (employlaw@kellyservices.com). Los candidatos, personas que busquen trabajo, clientes y proveedores de Kelly deberían ponerse en contacto con su representante de Kelly. Los empleados y partes interesadas también pueden reportar violaciones potenciales las 24 horas del día, los 7 días de la semana, a través del Programa de Reporte de Conducta Comercial y Ética de Kelly llamando al 877.978.0049 o en <https://www.integrity-helpline.com/kellyservices.jsp> en los Estados Unidos, o para Europa, <https://www.financial-integrity.com/kellyserviceseu.jsp>, o en los números de las líneas directas indicados en el Código de Conducta Comercial y Ética.

Prohibición de represalias

Kelly valora el reporte de preocupaciones por parte de las personas. Se prohíbe de forma expresa tomar cualquier tipo de represalia contra cualquier persona por reportes efectuados de buena fe bajo esta política; la toma de represalias estará sujeta a medidas correctivas, que pueden llegar hasta el despido, inclusive. Si usted sospecha que se han tomado represalias contra usted u otra persona por plantear alguna cuestión relacionada con conducta legal o comercial, contacte inmediatamente al Director de Asesoría Jurídica, al Director de Recursos Humanos, o al Vicepresidente de Auditoría Interna.

Contacto

Si tiene preguntas acerca de esta política, contacte con el Centro de Conocimiento de RH llamando al 1-877-301-8460 o en HRKnowledgeCenter@kellyservices.com.