
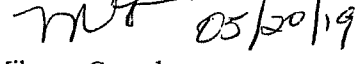
	Policy of Diversity and Inclusion	Document Number: WEIL-GEN-103 Revision: 0	Page 1 of 4
	Prepared by /Date:  05-20 19 Laura Rodriguez-Gonzalez	Reviewed by /Date:  05/20/19 Milagros Gonzalez	

1. Purpose

- 1.1. Establish a policy that promotes a healthy, diverse and inclusive environment at Weil Group, Inc.

2. Scope


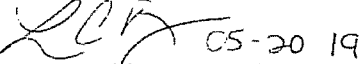
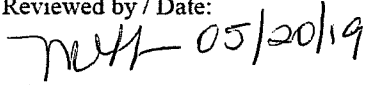
- 2.1. This policy of Diversity and Inclusion is applicable to all Weil Group, Inc. personnel.

3. Introduction

- 3.1. It has been a commonality throughout world history the marginalization and mistreatment of minority groups. In the United States, for example, it was only in 1865 that the 13th Amendment to the U.S. Constitution passed, abolishing slavery. In 1920, the 19th Amendment to the U.S. Constitution passed, granting women the right to vote. More recently, it was only in 2015 that the Supreme Court of the US declared same-sex marriages legal in all 50 states. It has been an uphill battle for all minority groups and there is still more work to do to ensure there is zero discrimination, equal rights, opportunities and proper support to all marginalized communities. Many institutions are developing policies that ensure all work environments are healthy and not only foster diversity but also foster inclusion. At Weil Group Inc we strongly believe that a diverse and inclusive environment is key for a successful business.

4. Responsibilities

- 4.1. **Employees:** All Weil Group employees and contractors must follow the stipulations of this policy. Employees carrying out their work in the facilities of our clients, should follow the policy established by the client and this policy if it applies. Every employee and contractor of Weil Group, Inc. is also responsible for reporting any inappropriate behavior that goes against this policy.
- 4.2. **Diversity and Inclusion Officer:** Responsible for the preparation of policies, presentations and activities that focus on and promote diversity and inclusion at Weil Group, Inc.
- 4.3. **Administration:** In charge of the execution of this policy as well as the management of conflicts with / between personnel that go against this policy.




	Policy of Diversity and Inclusion	Document Number: WEIL-GEN-103 Revision: 0	Page 2 of 4
	Prepared by / Date:  05-20 19 Laura Rodriguez-Gonzalez	Reviewed by / Date:  05/20/19 Milagros Gonzalez	

5. Definitions

Term	Definition
Diversity and inclusion	The acceptance and inclusion of different types of people (such as people of different races or cultures) in a group or organization.
Sex	Either of the two major forms of individuals that occur in many species and that are distinguished respectively as female or male especially based on their reproductive organs and structures.
Gender Identity	One's innermost concept of self as male, female, a blend of both or neither – how individuals perceive themselves and what they call themselves. One's gender identity can be the same or different from their sex assigned at birth.
Sexual Orientation	An inherent or immutable enduring emotional, romantic or sexual attraction to other people. Some self-identification include bisexual, heterosexual, homosexual, pansexual, etc.
Disability	A physical, mental, cognitive, or developmental condition that impairs, interferes with, or limits a person's ability to engage in certain tasks or actions or participate in typical daily activities and interactions.
Veteran Status	A former member of the armed forces.
Discrimination	Prejudiced or prejudicial outlook, action, or treatment to a specific category.
LGBTQ	Acronym referring to "Lesbian, Gay, Bisexual, Transexual, and Queer".
Queer	A term people often use to express fluid identities and orientations.

6. General Information


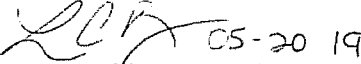

The basis of this policy is to provide a healthy, diverse and inclusive environment for all Weil Group Inc. personnel. We at Weil Group Inc strongly believe that a diverse and inclusive environment is key for a successful business. Diversity and inclusion are much more than representation and tolerance. Our diversity and inclusion policy ensures that all candidates and employees are treated with fairness, respect, positivity, and civility and are provided Equal Employment and Opportunity (EEO) regardless of race, color, religion, sex, gender identity, sexual orientation, national origin, disability, age, veteran status and other legally protected characteristics.

	Policy of Diversity and Inclusion	Document Number: WEIL-GEN-103 Revision: 0	Page 3 of 4
	Prepared by / Date:  05-20 19 Laura Rodriguez-Gonzalez	Reviewed by / Date:  05/20/19 Milagros Gonzalez	

We do not tolerate any discrimination, marginalization, exclusion or mistreatment of any kind and abhor behaviors that foster that environment. Any behavior that falls within any of the before mentioned categories should be reported to the immediate supervisor and may result in disciplinary action. It is important to distinguish if the inappropriate behavior in question is considered sexual harassment. Please refer to our Sexual Harassment Policy (WEIL-GEN-005) and talk to your immediate supervisor if you have any doubts.

The following are encouraged to promote a healthy, diverse and inclusive work environment:

- Be aware of your behavior and always be respectful to **ALL** colleagues.
- Use supportive, and encouraging language in **ALL** interactions, no matter the subject of conversation.
- Engage and foster collaboration between **ALL** employees, managers, and leaders.
- Promote acceptance and be open minded to new, innovative and creative ideas.
- Maintain a positive attitude and always be professional and mature when approaching a conflict.


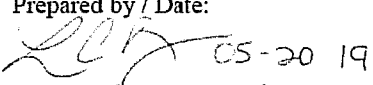

	Policy of Diversity and Inclusion	Document Number: WEIL-GEN-103 Revision: 0	Page 4 of 4
	Prepared by / Date:  05-20 19 Laura Rodriguez-Gonzalez	Reviewed by / Date:  05/20/19 Milagros Gonzalez	

7. References

- Consortium of Higher Education Lesbian Gay Bisexual Transgender Resource Professionals. “Suggested Best Practices for Asking Sexual Orientation and Gender on College Applications”.
<https://www.lgbtcampus.org/assets/docs/suggested%20best%20practices%20for%20asking%20sexual%20orientation%20and%20gender%20on%20college%20applications.pdf>. Accedido 03/26/19.
- The Human Rights Campaign. “Glossary of Terms”.
<https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>. Accessed 03/26/19.
- United Nations. “The Sustainable Development Goals”.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>. Accessed 03/11/19.
- The Society for Human Resource Management (SHRM). “ How to Develop a Diversity and Inclusion Initiative.” <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/how-to-guides/pages/how-to-develop-a-diversity-and-inclusion-initiative.aspx>. Accessed 03/26/19.
- WEIL-GEN-005 Sexual Harassment Procedure.
- Merriam Webster Dictionary. <https://www.merriam-webster.com/> Accessed 04/26/19
- Course Managing Diversity. Lynda/.com A LinkedIn Company. Taken 04/23/19
- Civil Rights Timeline. <https://civilrights.findlaw.com/civil-rights-overview/civil-rights-timeline-of-events.html> Accessed 04/26/2019

8. History

Revision No.	Prepared/Reviewed by	Description of Changes
0	Laura Rodriguez-Gonzalez	Document Creation

	Política de Diversidad e Inclusión	Document Number: WEIL-GEN-103 Revision: 0	Page 1 of 4
	Prepared by / Date:  05-20 19 Laura Rodríguez-González	Reviewed by / Date:  05/20/19 Milagros González	

1. Propósito.

- 1.1. Establecer políticas y procedimientos para fomentar un entorno de trabajo saludable, diverso e inclusivo en Weil Group, Inc.

2. Alcance


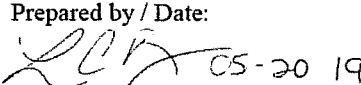
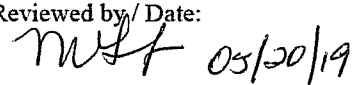
- 2.1. Esta política de Diversidad e Inclusión aplica a todo el personal de Weil Group Inc.

3. Introducción

- 3.1. Ha sido un hecho común a lo largo de la historia mundial la marginación y el maltrato de grupos minoritarios. En los Estados Unidos, por ejemplo, fue solo en 1865 que se aprobó la 13ª Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos, que abolió la esclavitud. En 1920, se aprobó la 19ª Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos, que otorga a las mujeres el derecho de votar. Más recientemente, fue solo en 2015 cuando el Tribunal Supremo de los Estados Unidos declaró que los matrimonios entre personas del mismo sexo son legales en los 50 estados. Ha sido una ardua batalla para todos los grupos minoritarios y todavía hay mucho trabajo por hacer para garantizar que no haya discriminación y que exista igualdad de derechos, oportunidades y apoyo adecuado para todas las comunidades marginadas. Muchas instituciones están desarrollando políticas que garantizan que todos los entornos de trabajo sean saludables y que no solo fomenten la diversidad, sino que también fomenten la inclusión. En Weil Group Inc creemos firmemente que un entorno diverso e inclusivo es clave para un negocio exitoso.

4. Responsabilidades




- 4.1. **Empleados:** Todo empleado y contratista de Weil Group debe seguir las estipulaciones de esta política. Empleados llevando a cabo sus labores en las facilidades de nuestros clientes, deberán seguir la política establecida por el cliente y esta política siempre y cuando aplique. Todo empleado y contratista de Weil Group, Inc. También tiene la responsabilidad de reportar todo comportamiento inadecuado que vaya en contra de esta política.
- 4.2. **Oficial de Diversidad e Inclusión:** Encargado de la preparación de políticas, presentaciones y actividades que se enfoquen y fomenten la diversidad e inclusión en Weil Group, Inc.

	Política de Diversidad e Inclusión	Document Number: WEIL-GEN-103 Revision: 0	Page 2 of 4
	Prepared by / Date:  05-20 19 Laura Rodríguez-González	Reviewed by / Date:  05/20/19 Milagros González	

4.3. **Administración** Encargado de la ejecución de esta política al igual que el manejo de conflictos con/entre personal que vayan en contra con esta política.

5. Definiciones

Termino	Definición
Diversidad e Inclusión	La aceptación e inclusión de diferentes tipos de personas (como personas de diferentes razas o culturas) en un grupo u organización.
Sexo	Cualquiera de las dos formas principales de individuos que ocurren en muchas especies y que se distinguen respectivamente como hembras o varones, especialmente sobre la base de sus órganos y estructuras reproductivas.
Identidad de genero	El sentido interno de una persona de ser hombre, mujer, alguna combinación de hombre y mujer, o ni hombre ni mujer.
Orientación Sexual	La identidad sexual o la autoidentificación de una persona como bisexual, heterosexual, homosexual, pansexual, etc.
Discapacidad	Una condición física, mental, cognitiva o de desarrollo que perjudica, interfiere o limita la capacidad de una persona para participar en ciertas tareas o acciones o participar en actividades e interacciones diarias típicas.
Servicio Militar	Un ex miembro de las fuerzas armadas.
Discriminación	Perspectiva, acción o tratamiento perjudicados o perjudiciales a una categoría específica.
LGBTQ	Acrónimo para “lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y queer”.
Queer	Un término que la gente usa a menudo para expresar identidades y orientaciones fluidas.

	Política de Diversidad e Inclusión	Document Number: WEIL-GEN-103 Revision: 0	Page 3 of 4
	Prepared by / Date:  05-20-19 Laura Rodríguez-González	Reviewed by / Date:  05/20/19 Milagros González	


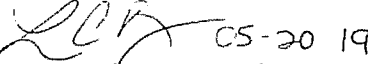
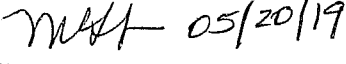
6. Información General

La base de esta política es proveer un entorno sano, diverso e inclusivo para todo el personal de Weil Group Inc. En Weil Group Inc creemos firmemente que un entorno diverso e inclusivo es clave para un negocio exitoso. Diversidad e inclusión son mucho más que representación y tolerancia. Nuestra política de diversidad e inclusión garantiza que todos los candidatos y empleados sean tratados con imparcialidad, respeto, positividad y civilidad y se les proporcione Igualdad de Empleo y Oportunidad independiente de su raza, color, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual, origen nacional, discapacidad, edad, estado de veterano y otras características legalmente protegidas.

No toleramos ninguna discriminación, marginación, exclusión o maltrato de ningún tipo y aborrecemos las conductas que fomentan ese entorno. Cualquier comportamiento que caiga dentro de cualquiera de las categorías antes mencionadas debe informarse a la administración de Weil Group de inmediato y puede resultar en una acción disciplinaria. Es importante distinguir si el comportamiento inadecuado en cuestión se considera acoso sexual. Consulte nuestra Política de Acoso Sexual (WEIL-GEN-005) y hable con la administración de Weil Group de inmediato si tiene alguna duda.

Se recomienda lo siguiente para promover un ambiente de trabajo saludable, diverso e inclusivo:

- Sea consciente de su comportamiento y siempre sea respetuoso con **TODOS** los colegas.
- Use lenguaje positivo y de apoyo en **TODAS** las interacciones, sin importar el tema de la conversación.
- Fomente la colaboración entre **TODOS** los empleados, contratistas, gerentes y líderes.
- Promueva la aceptación y sea abierto a nuevas ideas innovadoras y creativas.
- Mantenga una actitud positiva y sea siempre profesional y maduro al abordar un conflicto.

	Política de Diversidad e Inclusión	Document Number: WEIL-GEN-103 Revision: 0	Page 4 of 4
	Prepared by / Date:  05-20 19 Laura Rodríguez-González	Reviewed by / Date:  05/20/19 Milagros González	

7. Referencias

- Consortium of Higher Education Lesbian Gay Bisexual Transgender Resource Professionals. “Suggested Best Practices for Asking Sexual Orientation and Gender on College Applications”.
<https://www.lgbtcampus.org/assets/docs/suggested%20best%20practices%20for%20asking%20sexual%20orientation%20and%20gender%20on%20college%20applications.pdf>. Accedido 03/26/19.
- The Human Rights Campaign. “Glossary of Terms”.
<https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>. Accedido 03/26/19.
- United Nations. “The Sustainable Development Goals”.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>. Accedido 03/11/19.
- The Society for Human Resource Management (SHRM). “How to Develop a Diversity and Inclusion Initiative.” <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/how-to-guides/pages/how-to-develop-a-diversity-and-inclusion-initiative.aspx>. Accedido 03/26/19.
- WEIL-GEN-005 Procedimiento Hostigamiento Sexual
- Diccionario Merriam Webster. <https://www.merriam-webster.com/> Accedido 04/26/19
- Curso ”Managing Diversity”. Lynda/.com A LinkedIn Company. Cursado 04/23/19

8. Historial

Revisión No.	Preparado/Revisado por	Descripción de Cambio
0	Laura Rodríguez-González	Creación de documento