

NUMERO DE POLÍTICA
STOBG 026.04

CONTACTO
Director de Recursos Humanos
Recursos Humanos

FECHA EFECTIVA
26 de julio de 2022

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO Y ACCIÓN AFIRMATIVA

CONTENIDO

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA.....1

IMPLEMENTACIÓN1

INFORMAR LAS INQUIETUDES.....1

PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS2

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO ES LA LEY3

SUPLEMENTO DEL DOCUMENTO “EEO ES LA LEY”5

TRANSPARENCIA EN EL PAGO DISPOSICIÓN SOBRE NO DISCRIMINACIÓN.....6

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

STO Building Group ("STOBG" o la "empresa"), como parte de su compromiso con la igualdad de oportunidades en el empleo, cumple con todas las leyes federales, estatales y locales con respecto a la igualdad de oportunidades en el empleo.

La política de STOBG es proporcionar igualdad en la oportunidad en el empleo a personas calificadas independientemente de su raza, color de piel, religión, fe, sexo, embarazo (incluida la lactancia, el parto o afecciones médicas relacionadas), la orientación sexual o preferencia afectiva, la identidad de género, la edad, la nacionalidad de origen o ascendencia, la discapacidad o minusvalía física o mental, el estado civil, la información genética (incluidas pruebas y características), la condición de veterano, la condición de ciudadano, la condición de miembro del servicio uniformado o cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales aplicables ("características protegidas"). Interpretamos estas características protegidas de manera amplia para incluir el estado real, las percepciones y suposiciones hechas con respecto a dicho estado y la afiliación o asociación real o percibida con personas que tienen dicho estado. STOBG respeta, además, las protecciones específicas contra la discriminación y las represalias establecidas en las políticas de *EEO es la Ley, el Suplemento del documento EEO es la Ley y Transparencia en el pago, disposición sobre no discriminación*, que se incluyen al final de esta política.

Esta política abarca todos los aspectos de la relación laboral, incluidas las solicitudes, la aplicación de servicios, los beneficios, la compensación, el descenso de categoría, la disciplina, el degrading de categoría, los planes de beneficios para los empleados, la contratación, el empleo inicial, el despido, las evaluaciones de rendimiento, las políticas de administración de salarios, los ascensos y los traslados, las reasignaciones, los programas de recreación, las contrataciones, las recontrataciones, la jubilación, la terminación del empleo, la capacitación y el aprendizaje, el ascenso de categoría, la antigüedad y otros términos y condiciones de empleo según lo dispuesto por la ley. STOBG garantiza que las decisiones de empleo se basen únicamente en requisitos laborales válidos.

STOBG es un contratista con asistencia federal y cumple con los requisitos de la Orden Ejecutiva 11246, en su versión modificada ("EO 11246"). STOBG toma acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo.

STOBG alienta y considera las solicitudes de adaptaciones razonables de cualquier solicitante o empleado calificado con una discapacidad física o mental, a menos que la adaptación imponga una dificultad excesiva en las operaciones comerciales de STOBG o represente una amenaza directa para la salud y la seguridad de la persona u otros. Todas las solicitudes de adaptaciones razonables se decidirán caso por caso.

IMPLEMENTACIÓN

El director ejecutivo de STOBG reafirma su apoyo a esta política y delega la responsabilidad general de administrar el programa de igualdad de oportunidades en el empleo y las actividades de acción afirmativa de STOBG al director de Recursos Humanos, quien se desempeña como director de Igualdad de Oportunidades de Empleo de la empresa ("director de EEO"). Puede comunicarse con el director de EEO enviando un correo electrónico a Claudia.Healy@STOBuildingGroup.com.

Si bien los miembros de la gerencia son los principales responsables de la aplicación de esta *Política de igualdad de oportunidades en el empleo y acción afirmativa*, todo el personal comparte la responsabilidad de asegurar que la política sea efectiva y que se aplique a todos de manera uniforme.

Es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados de STOBG dar un significado real a nuestra política de igualdad de oportunidades en el empleo mediante la participación y el apoyo plenos.

INFORMAR LAS INQUIETUDES

Si siente que ha sido tratado injustamente en cualquier aspecto de su solicitud, postulación o empleo, queremos asegurarle que tiene la oportunidad de presentar sus inquietudes. Puede comunicarse con el director de EEO de STOBG enviando un correo electrónico a Claudia.Healy@STOBuildingGroup.com.

Los empleados que crean que ellos u otra persona han sido objeto de discriminación, acoso o represalias pueden utilizar el procedimiento de denuncia establecido en la *Política contra la discriminación y el acoso de EE. UU.* de la empresa, a la que se puede acceder en la intranet de STOBG. Tal como se establece más detalladamente en esa política, se le recomienda que informe sus inquietudes lo antes posible a cualquiera de los siguientes recursos de la empresa:

- su supervisor o gerente
- su representante local de Recursos Humanos
- su jefe de departamento o líder de la unidad de negocio
- un miembro de la gerencia ejecutiva de STO
- su contacto en materia de cumplimiento o el Departamento de Ética y Cumplimiento
- el Departamento Legal

También puede denunciar una posible conducta indebida de forma anónima a través de nuestra línea de ayuda, que funciona 24 horas al día, 7 días a la semana, operada por un tercero no afiliado a STOBG, llamando a los números gratuitos que figuran a continuación o visitando el portal en línea.

Llame gratis: 866.593.6479 en los Estados Unidos y Canadá
0800.032.8483 en el Reino Unido
1800.615.403 en Irlanda

En línea: stobg.ethicspoint.com

Esta política **no** requiere informar la discriminación, el acoso o las represalias directamente al supervisor o gerente inmediato de un empleado que pueda ser hostil, que se haya involucrado en tal conducta, que sea un socio cercano de la persona que se ha involucrado en tal conducta, o con quien se sienta incómodo exponiendo tales asuntos. Cualquier supervisor o gerente que reciba una denuncia de discriminación, acoso o represalia, o que reciba información sobre dicha conducta debe informarlo de inmediato a Recursos Humanos.

La empresa llevará a cabo una investigación justa, oportuna, exhaustiva y objetiva, tal como se establece más detalladamente en la sección de Investigación de la *Política contra la discriminación y el acoso de EE. UU.* de la empresa.

PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

Esta política no limita la *Política contra la discriminación y el acoso de EE. UU.* independiente de STOBG (incluida su disposición de No represalias) y la *Política de protección contra las represalias* independiente de la empresa.

La Igualdad de Oportunidades en el Empleo es

LA LEY

Empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales

Los solicitantes de empleo y los empleados de la mayoría de los empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos conforme a la ley federal contra la discriminación por cualquiera de los siguientes motivos:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo, debido a la raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo) u origen nacional. La discriminación religiosa incluye el no realizar los arreglos razonables para las prácticas religiosas de un empleado, cuando tales arreglos no impongan una dificultad indebida.

DISCAPACIDAD

El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, y sus enmiendas, protegen a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida.

EDAD

La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados que tengan 40 años de edad o más contra la discriminación por la edad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)

Adicionalmente a la prohibición de la discriminación por sexo estipulada en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y sus enmiendas, la Ley de Igualdad Salarial de 1963, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por sexo en el pago de salarios a los hombres y mujeres que realicen un trabajo sustancialmente similar, en empleos que requieran iguales destrezas, esfuerzos y responsabilidades, bajo condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA

El Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA) protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación con basada en información genética, en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. GINA también restringe la adquisición de la información genética por parte de los empleadores y limita estrictamente la divulgación de la información genética. La información genética incluye la información sobre las pruebas genéticas de los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o desordenes en los familiares (historial médico familiar); y las solicitudes o recibo de servicios genéticos por los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares.

REPRESALIA

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas tomar represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de discriminación o se oponga a una práctica laboral ilegal.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE HA OCURRIDO UNA DISCRIMINACIÓN

Hay límites estrictos de tiempo para presentar cargos de discriminación en el empleo. Para conservar la capacidad del EEOC de actuar en su nombre y para proteger su derecho de presentar una demanda privada, en caso de que en última instancia lo necesite, usted debe comunicarse con el EEOC de manera oportuna cuando sospeche de la discriminación:

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU. (EEOC), 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (número TTY gratuito para las personas con dificultades auditivas). La información de las oficinas de campo del EEOC está disponible en www.eeoc.gov o en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección de Gobierno de los EE.UU. o Gobierno Federal. Puede encontrar información adicional sobre el EEOC, incluida la información sobre la presentación de cargos, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos federales

Los solicitantes de empleo y los empleados de compañías con un contrato o subcontrato gubernamental federal están protegidos conforme a las leyes federales contra la discriminación por los siguientes motivos:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL

La Orden Ejecutiva 11246, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el trabajo por motivo de raza, color, religión, sexo u origen nacional, y exige la aplicación de acción afirmativa para garantizar la igualdad en las oportunidades en todos los aspectos del empleo.

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, protege a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida. La Sección 503 también exige que los contratistas federales tomen las acciones afirmativas para emplear y ascender en el empleo a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS CON MEDALLAS DEL SERVICIO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y VETERANOS DISCAPACITADOS, SEPARADOS RECIENTEMENTE Y DE OTRO ESTATUS PROTEGIDO

La Ley de Asistencia a la Readaptación de los Veteranos de Vietnam de 1974, y sus enmiendas, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige la acción afirmativa para emplear y ascender en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos separados

del servicio recientemente (dentro de los tres años dados de baja del servicio activo), otros veteranos protegidos (quienes hayan prestado el servicio militar en una guerra o en una campaña o expedición para la cual se haya autorizado una insignia de campaña), y los veteranos con medallas del Servicio de las Fuerzas Armadas (veteranos quienes, mientras se encontraban en el servicio activo, participaron en una operación militar de EE.UU. para la cual se les otorgó una medalla del Servicio de las Fuerzas Armadas).

REPRESALIA

Se prohíben las represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), o quien se oponga a la discriminación de conformidad con estas leyes federales.

Toda persona quien considere que un contratista ha incumplido sus obligaciones antidiscriminatorias o de acción afirmativa conforme a las autoridades antes indicadas, debe contactar de inmediato a:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (número gratuito) o (202) 693-1337 (número TTY). También puede contactar a la OFCCP por el correo electrónico OFCCP-Public@dol.gov, o llamando a una oficina distrital o regional de la OFCCP, la cual puede encontrar en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección U.S. Government (Gobierno de los EE.UU.), Department of Labor (Departamento del Trabajo).

Programas o actividades que reciban asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, ORIGEN NACIONAL, SEXO

Adicionalmente a las protecciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por raza, color u origen nacional en los programas o actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación en el empleo está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión del empleo, o donde la discriminación laboral cause o pueda causar una discriminación en la provisión de los servicios conforme a tales programas. El Título IX de las Enmiendas en la Educación de 1972 prohíbe la discriminación en el empleo por motivo del sexo en las actividades o programas educativos que reciban asistencia financiera federal.

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el empleo por una discapacidad, en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Se prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo contra las personas con discapacidades quienes, con o sin arreglos razonables, puedan realizar las funciones esenciales del trabajo.

Si usted considera que ha sido discriminado en un programa de alguna institución que reciba asistencia financiera federal, debe contactar inmediatamente a la agencia federal que proporciona dicha asistencia.

Suplemento del documento “EEO es la Ley”

Modificación para empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales

La sección de Discapacidad queda modificada de la manera siguiente:

DISCAPACIDAD

El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, y sus enmiendas, protegen a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida.

Se agrega la siguiente sección:

GENÉTICA

El Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA) protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación con base en la información genética, en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. GINA también restringe la adquisición de la información genética por parte de los empleadores y limita estrictamente la divulgación de la información genética. La información genética incluye la información sobre las pruebas genéticas de los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o desordenes en los familiares (historial médico familiar); y las solicitudes o recibo de servicios genéticos por los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares.

La información de contacto de la EEOC queda modificada de la manera siguiente:

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU., 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (número TTY gratuito para las personas con dificultades auditivas). La información de las oficinas de campo del EEOC está disponible en www.eeoc.gov o en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección de Gobierno de los EE.UU. o Gobierno Federal. Puede encontrar información adicional sobre el EEOC, incluida la información sobre la presentación de cargos, en www.eeoc.gov.

Modificaciones de la sección de Empleadores que tengan contratos o subcontratos federales

La sección de Individuos con discapacidades queda modificada de la manera siguiente:

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, protege a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida. La Sección 503 también exige que los contratistas federales tomen las acciones afirmativas para emplear y ascender en el empleo a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

La sección de Veteranos discapacitados especiales de la Era de Vietnam queda modificada de la manera siguiente:

VETERANOS CON MEDALLAS DEL SERVICIO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y VETERANOS DISCAPACITADOS, SEPARADOS RECIENTEMENTE Y DE OTRO ESTATUS PROTEGIDO

La Ley de Asistencia a la Readaptación de los Veteranos de Vietnam de 1974, y sus enmiendas, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige la acción afirmativa para emplear y ascender en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos separados del servicio recientemente (dentro de los tres años dados de baja del servicio activo), otros veteranos protegidos (quienes hayan prestado el servicio militar en una guerra o en una campaña o expedición para la cual se haya autorizado una insignia de campaña), y los veteranos con medallas del Servicio de las Fuerzas Armadas (veteranos quienes, mientras se encontraban en el servicio activo, participaron en una operación militar de EE.UU. para la cual se les otorgó una medalla del Servicio de las Fuerzas Armadas).

Se agrega la siguiente sección:

REPRESALIA

Se prohíben las represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), o quien se oponga a la discriminación de conformidad con estas leyes federales.

La información de contacto de la OFCCP queda modificada de la manera siguiente:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), Departamento del Trabajo de EE.UU., 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (número gratuito) o (202) 693-1337 (número TTY). También puede contactar a la OFCCP por el correo electrónico OFCCP-Public@dol.gov, o llamando a una oficina distrital o regional de la OFCCP, la cual puede encontrar en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección Gobierno de los EE.UU., (Departamento del Trabajo).

Suplemento obligatorio para los documentos de “EEO es la Ley” de EEOC de 9/02 y OFCCP de 8/08



TRANSPARENCIA EN EL PAGO

DISPOSICIÓN SOBRE NO DISCRIMINACIÓN

El contratista no podrá despedir ni de ninguna otra manera discriminar contra empleados o solicitantes porque han preguntado acerca de, discutido o revelado su propio salario o el salario de otro empleado o solicitante. Sin embargo, los empleados que tienen acceso a la información de compensación de otros empleados o solicitantes como parte de sus funciones de trabajo esenciales no pueden revelar el salario de otros empleados o solicitantes a las personas que de lo contrario no tienen acceso a la información de compensación, a menos que la revelación sea (a) en respuesta a una queja o acusación formal, (b) en cumplimiento de una investigación, procedimiento, audiencia o acción, incluyendo una investigación llevada a cabo por el empleador, o (c) consistente con la obligación legal del contratista para proporcionar la información. 41 CFR 60-1.35(c)

Si usted cree que ha experimentado discriminación contacte OFCCP
1.800.397.6251 | TTY 1.877.889.5627 | www.dol.gov/ofccp



200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 | TTY: 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

