

**NUMERO DE POLÍTICA**  
STOBG 200.06

**CONTACTO**  
Director de Recursos Humanos  
Recursos Humanos

**FECHA EFECTIVA**  
26 de junio de 2023

# POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO PARA LAS OPERACIONES DE ESTADOS UNIDOS

Connecting  
With Purpose

A woman with long blonde hair, wearing a white top and a long, textured, reddish-brown skirt, is walking down a modern office staircase. The staircase has dark metal railings and wooden steps. The background shows a multi-level office space with brick walls, glass railings, and people working at tables.

**STO** BUILDING  
GROUP



---

# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....1

POLÍTICA .....1

DEFINICIONES .....1

    Discriminación .....1

    Acoso.....2

    Acoso sexual .....2

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.....3

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA .....4

INVESTIGACIÓN .....4

RESPONSABILIDADES DE LOS SUPERVISORES Y GERENTES .....5

PROTECCIONES LEGALES Y RECURSOS EXTERNOS .....5

INFORMACIÓN ADICIONAL ESPECÍFICA DEL ESTADO .....6

    Empleados de California .....6

    Empleados de Connecticut.....7

    Empleados de Illinois.....7

    Empleados de Maine .....7

    Empleados de Massachusetts.....8

    Empleados de Nueva York.....8

    Empleados de Oregón..... 11

    Empleados de Rhode Island ..... 11

    Empleados de Vermont ..... 12

RECONOCIMIENTO ..... 12

FORMULARIO DE DENUNCIA..... 13

---

## INTRODUCCIÓN

STO Building Group (“STOBG” o la “empresa”) es un [empleador con igualdad de oportunidades](#) y se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso, donde todos sean tratados con respeto y dignidad. La empresa ha desarrollado esta Política (“política”) contra el acoso y la no discriminación para proteger a los empleados, clientes, socios y otras partes interesadas de STOBG de la discriminación y el acoso en función de ciertas características personales, como la raza, el origen étnico, el sexo, la edad o la discapacidad. Como miembro de la familia STOBG, está protegido por esta política y también está obligado a cumplirla.

---

## POLÍTICA

Esta política prohíbe la discriminación o el acoso por motivos de raza, color, religión, credo, sexo, embarazo (incluida la lactancia, el parto y afecciones médicas relacionadas), orientación sexual o preferencia afectiva, identidad de género, edad, origen nacional o ascendencia, discapacidad o minusvalía física o mental, estado civil, información genética (incluidas pruebas y características), condición de veterano, condición de ciudadano, condición de miembro del servicio uniformado o cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales aplicables (“característica protegida”). Estas características protegidas deben interpretarse de manera amplia para incluir el estado real, las percepciones y suposiciones hechas con respecto a dicho estado y la afiliación/asociación real o percibida con personas que tienen dicho estado.

La discriminación o el acoso basados en una característica protegida es ilegal y se considera una forma de mala conducta de los empleados. Las personas que participen en dicha conducta, así como los supervisores y gerentes que no reporten dicha conducta o permitan que dicha conducta continúe a sabiendas están sujetos a medidas disciplinarias, incluido el despido. Las personas que participen en discriminación o acoso también pueden estar sujetas a sanciones civiles y penales.

Esta política prohíbe la discriminación y el acoso por parte de y contra todas las personas involucradas en las operaciones de STOBG en EE. UU., incluidos directores, funcionarios, empleados

(independientemente del puesto y ya sean temporales o permanentes) y pasantes (colectivamente, “empleados”), solicitantes para el empleo, así como terceros que realizan negocios con o en nombre de la empresa, como proveedores, subcontratistas, consultores, clientes y visitantes (colectivamente, “terceros”). Si ocurre discriminación o acoso prohibido en el lugar de trabajo por alguien que no es empleado de la empresa, se deben seguir los procedimientos de esta política.

Esta política cubre cualquier discriminación o acoso prohibido en el lugar de trabajo, lo que incluye, entre otros, nuestras oficinas, lugares de trabajo, cualquier entorno en el que se realicen negocios relacionados con el trabajo (ya sea durante o fuera del horario comercial normal, e incluidos los espacios de trabajo virtuales y remotos), eventos patrocinados por la empresa, propiedad de la empresa o propiedad controlada e interacciones en línea y electrónicas con empleados de la compañía y terceros.

La empresa prohíbe la discriminación y el acoso ilegales, así como la conducta que no alcance el nivel de ilegal, pero que se encuentre dentro de las siguientes definiciones. Esta política no limita la autoridad de la empresa para abordar la conducta en el lugar de trabajo que la empresa considere inaceptable, independientemente de si esa conducta cumple con la definición de discriminación ilegal o acoso.

---

## DEFINICIONES

### Discriminación

La discriminación implica una acción o decisión adversa o el trato diferente a una persona o grupo de personas debido a una característica protegida. Los ejemplos de conducta que pueden constituir discriminación si se basan en la característica protegida de un individuo incluyen:

- señalar o seleccionar a una persona para recibir un trato diferente o menos favorable (p. ej., medidas disciplinarias más severas o aumento de salario más bajo) debido a su característica protegida
- dejar de ascender o negarse a ascender a una persona debido a su característica protegida

- despedir a una persona del empleo con base en su característica protegida

## Acoso

El acoso es una conducta que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia una persona debido a su característica protegida y (1) tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; (2) tiene el propósito o el efecto de interferir de manera irrazonable en el desempeño laboral de una persona; o (3) de otra manera afecta de manera adversa las oportunidades de empleo de una persona.

Algunos ejemplos de acoso incluyen:

- epítetos, difamaciones o estereotipos negativos (lo que incluye comentarios verbales y grafitis)
- actos amenazantes, intimidatorios u hostiles
- chistes denigrantes o exhibición o circulación en el lugar de trabajo de material escrito o gráfico que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo (incluso a través de correo electrónico, redes sociales y otras formas de comunicación)
- contacto físico no deseado o inapropiado
- agresión física o acecho
- acciones, palabras, bromas o comentarios basados en una característica protegida
- amenazas o actos de violencia contra una persona
- exhibición de un símbolo de odio, lo que incluye, por ejemplo, una horca o una esvástica
- falta de voluntad para capacitar, evaluar, ayudar o trabajar con un empleado

## Acoso sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación y acoso y es ilegal. El acoso sexual incluye el acoso por motivos de sexo, orientación sexual, sexo autoidentificado o percibido, expresión de género, identidad de género y la condición de ser transgénero. El acoso sexual puede ocurrir independientemente del género de la persona que lo comete o de la persona que está expuesta a él.

El acoso sexual incluye el acoso que no es de naturaleza sexual (p. ej., comentarios ofensivos sobre el sexo o el género de una persona), así como cualquier

insinuación sexual no deseada o solicitud de favores sexuales o cualquier otra conducta de naturaleza sexual, cuando (1) tal la conducta tiene el propósito o el efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, incluso si la persona que presenta la queja no es el objetivo de dicha conducta; (2) la sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición del empleo de una persona; o (3) la sumisión o el rechazo de tal conducta por parte de una persona se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicha persona.

El acoso sexual puede tomar varias formas, como:

- conducta verbal: hacer o usar comentarios, insinuaciones, epítetos, insultos sexualmente despectivos, chistes o comentarios sexualmente explícitos sobre el cuerpo o la vestimenta de una persona, silbar o hacer sonidos sugerentes o insultantes
- conducta física: contacto físico no deseado o inapropiado, violencia física, intimidación, tocamientos, agresión o impedimento o bloqueo de los movimientos normales
- conducta visual: miradas lascivas, hacer gestos sexuales, mostrar objetos o imágenes, dibujos animados, carteles, sitios web, correos electrónicos o mensajes de texto sexualmente sugerentes
- conducta en línea: declaraciones despectivas o publicaciones sexualmente sugerentes en cualquier plataforma de redes sociales

El acoso sexual puede incluir una variedad de comportamientos sutiles y no tan sutiles. La siguiente es una lista no exhaustiva de los tipos de conducta prohibidos por esta política:

- actos físicos de naturaleza sexual, como:
  - cometer una violación, agresión sexual, acoso o intentos de cometer estas agresiones
  - tocar, pellizcar, acariciar, besar, abrazar, agarrar, rozar o pinchar el cuerpo de otra persona
- ofertas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales
- proposiciones o avances sexuales no deseados, como:

- solicitudes repetidas y no deseadas de citas
- gestos románticos no deseados y entrega de regalos
- solicitudes de favores sexuales acompañadas de amenazas implícitas o abiertas relacionadas con la evaluación del desempeño laboral, una promoción u otros beneficios o perjuicios laborales de la persona
- presión sutil u obvia para realizar actividades sexuales no deseadas
- gestos, ruidos, comentarios o bromas de orientación sexual, o comentarios sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona
- estereotipos sexuales, es decir, cuando la conducta o los rasgos de personalidad se consideran inapropiados simplemente porque pueden no ajustarse a las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo deben actuar o verse las personas de un sexo en particular
- exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier parte del lugar de trabajo, como:
  - mostrar imágenes, carteles, calendarios, grafitis, objetos, material promocional, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente degradantes o pornográficos. Esto incluye la exhibición y distribución de material sexual en computadoras o teléfonos celulares en el lugar de trabajo.
- acciones hostiles contra una persona debido al sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la condición de transgénero de esa persona, como:
  - interferir, destruir o dañar la estación de trabajo, las herramientas o el equipo de una persona, o interferir de otro modo con la capacidad de la persona para realizar su trabajo
  - sabotear el trabajo de una persona,
  - mal uso intencional de los pronombres preferidos de una persona
  - crear diferentes expectativas para las personas en función de sus identidades percibidas
  - intimidar, gritar o insultar a una persona

Estos ejemplos son solo eso: ejemplos. Es imposible enumerar todo tipo de comportamiento que pueda considerarse acoso o discriminación en violación de esta política. En general, se prohíbe cualquier conducta similar a la descrita arriba que se base o esté motivada por la característica protegida de una persona.

---

## PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

La *Política contra las represalias* de STOBG está destinada a promover una atmósfera en la que los empleados se sienten seguros para participar en una comunicación franca y honesta. La política prohíbe las represalias contra cualquier empleado que participe en una actividad protegida en virtud de ella o de la ley aplicable (una “actividad protegida”) de buena fe, incluido lo siguiente:

- presentar una denuncia, ya sea interna o externamente, sobre posible discriminación, acoso o represalia. “Buena fe” no significa que tenga pruebas absolutas o que la conducta denunciada deba estar fundamentada; más bien, significa que tiene una base razonable para creer que su denuncia requiere una mayor investigación
- participar o cooperar en una investigación interna o externa de posible discriminación, acoso o represalia
- plantear una pregunta o inquietud dentro de la empresa sobre discriminación, acoso o represalia
- oponerse o negarse a participar en la discriminación, el acoso o la represalia
- ayudar en una investigación, procedimiento o audiencia relacionados con la discriminación, el acoso o la represalia
- animar a un compañero de trabajo a denunciar la discriminación, el acoso o la represalia

Las represalias contra las personas que participen en las actividades anteriores son ilegales, constituyen una

infracción de esta política y, al igual que el acoso o la discriminación en sí mismos, pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. Esta prohibición de represalias no protege a los empleados que, a propósito, hacen una denuncia falsa, proporcionan información falsa a sabiendas o engañosa intencionalmente en el curso de una investigación o actúan de mala fe. Las represalias son cualquier acción, declaración o comportamiento que tiene como objetivo disuadir a alguien de participar en una actividad protegida. Para obtener más información, consulte nuestra [Política contra las represalias](#).

Si cree que usted u otra persona ha sufrido represalias, debe denunciar el asunto siguiendo el procedimiento de denuncia que se describe abajo. Al igual que con las denuncias de discriminación o acoso, la empresa investigará de inmediato cualquier denuncia de represalia y tomará las medidas adecuadas para prevenir o rectificar cualquier represalia.

---

## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Si cree que usted o alguien más ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias, debe denunciar el asunto lo antes posible a cualquiera de los siguientes recursos de la empresa:

- su gerente, un gerente superior o el líder de su unidad de negocio
- su representante local de Recursos Humanos
- nuestra directora de Recursos Humanos ([claudia.healy@stobuildinggroup.com](mailto:claudia.healy@stobuildinggroup.com))
- un miembro de la gerencia ejecutiva de STOBG
- su enlace de cumplimiento o el Departamento de Ética y Cumplimiento
- el Departamento Legal

Para presentar una queja por escrito, puede usar nuestro [Formulario de quejas](#), que se adjunta a esta política y también está disponible en el Intranet de STOBG. Si está haciendo una denuncia en nombre de otro empleado, puede usar el Formulario de quejas y anotar que es en nombre de otro empleado. El formulario de queja debe enviarse a su supervisor, gerente o representante local de Recursos Humanos.

No está obligado a denunciar ninguna conducta prohibida a un supervisor o gerente que pueda ser hostil, que haya participado en dicha conducta, que sea un socio cercano a la persona que haya participado en

dicha conducta o con quien no se sienta cómodo hablando de tales asuntos. **Cualquier supervisor o gerente que reciba una denuncia de discriminación, acoso o represalia o reciba información sobre dicha conducta debe informarlo de inmediato a Recursos Humanos.**

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:** 800.461.9330 en EE. UU.  
1.800.235.6302 en Canadá  
1800.904.177 en Irlanda  
0808.189.1053 en el Reino Unido

**En línea:** [compliancehelpcenter.com](http://compliancehelpcenter.com)

Las denuncias realizadas, sean o no de forma anónima, deben incluir tantos detalles como sea posible para permitir que la empresa investigue el asunto a fondo. Algunos detalles importantes incluyen, por ejemplo, los nombres de las personas involucradas o testigos del incidente, la fecha y hora del incidente, el lugar donde ocurrió el incidente, cualquier información de antecedentes relevante y las razones para denunciar el incidente. Proporcionar detalles suficientes es especialmente importante para las inquietudes planteadas de forma anónima, de modo que la empresa pueda realizar una revisión adecuada.

Usted también puede buscar ayuda en otros foros disponibles, como se explica abajo en [Protecciones legales y recursos externos](#).

Se le recomienda, pero no se le exige, que le comunique a la persona infractora que su conducta es ofensiva y no deseada. Si observa algún comportamiento dirigido a otros que pueda violar esta política, se le recomienda que haga una denuncia bajo esta política y tome medidas razonables para desactivar dicho comportamiento a través de la intervención de un testigo, si es posible, como intervenir directamente o alertar a un supervisor o a Recursos Humanos para que lo ayuden. La confrontación física, la violencia o la agresión no son métodos adecuados de intervención; los testigos deben actuar de acuerdo con las políticas de la empresa.

---

## INVESTIGACIÓN

Después de recibir una denuncia de discriminación, acoso o represalia, la empresa emprenderá una

investigación justa, oportuna y exhaustiva, que será realizada por personal imparcial y calificado. La empresa mantendrá la confidencialidad en torno a la investigación en la medida de lo posible, de conformidad con la ley aplicable. La información relacionada solo se compartirá con otros cuando sea necesario.

El proceso de investigación variará de un caso a otro, pero puede incluir entrevistas con las partes involucradas y otras personas que hayan observado la presunta conducta o que puedan tener otra información relevante, así como una revisión de los documentos relevantes. Cuando corresponda o lo requiera la ley, el sujeto de una denuncia será notificado de las acusaciones en su contra y se le dará la oportunidad de responder a lo que se alega. La investigación se documentará y rastreará según corresponda, y todos los documentos creados o utilizados durante la investigación se mantendrán en un lugar seguro y confidencial. La empresa puede tomar medidas provisionales (p. ej., dar instrucciones a la persona sobre la que se hizo la denuncia para que se abstenga de comunicarse con la persona que hizo la denuncia) según corresponda durante la tramitación de la investigación.

Se espera que todos los empleados cooperen plenamente con las investigaciones en curso, de conformidad con la ley aplicable y los convenios colectivos. Esto incluye cooperar plenamente con el equipo de investigación de la empresa y proporcionar información completa y veraz. Las personas que no cooperen con una investigación de la empresa, retengan información relevante, engañen intencionalmente al equipo de investigación o revelen información sobre la investigación o sus resultados de forma no autorizada pueden ser pasibles de medidas disciplinarias, incluido el despido.

La empresa llegará a conclusiones razonables sobre la base de las pruebas. Cualquier persona, independientemente de su puesto o cargo, que la empresa determine que ha participado en una conducta que viola esta política puede ser pasible de medidas disciplinarias, incluido el despido. No tener la intención de acosar no es una defensa.

La empresa puede tomar medidas correctivas por las conductas inapropiadas que se descubran durante la investigación, independientemente de si las conductas constituyen una violación de la ley o esta política. Si la persona que participó en la conducta infractora no es un empleado de la empresa, la empresa tomará las medidas correctivas que sean permitidas y apropiadas según las circunstancias.

---

## RESPONSABILIDADES DE LOS SUPERVISORES Y GERENTES

Todos los supervisores y gerentes son responsables de:

- implementar esta política, que incluye tomar medidas para prevenir el acoso y las represalias
- asegurar que todos los empleados bajo su supervisión conozcan y comprendan esta política
- informar de inmediato de cualquier queja a Recursos Humanos para que pueda ser investigada y resuelta de manera oportuna
- tomar o ayudar en la acción correctiva oportuna y apropiada cuando sea necesario para asegurar el cumplimiento de esta política
- comportándose, en todo momento, de manera consistente con esta política

El incumplimiento de estas responsabilidades puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Si bien esta política se aplica a todos los empleados de STOBG, la empresa espera que los supervisores y gerentes sirvan como modelos de conducta apropiada para otros empleados. Es imperativo que los supervisores y gerentes cumplan con esta política y marquen la pauta para el cumplimiento de esta política. Pueden hacerlo mediante la creación de un ambiente de trabajo respetuoso, alentando a los empleados a compartir sus preocupaciones y actuando con rapidez cuando se den cuenta de conducta inapropiada en el lugar de trabajo, incluida la conducta prohibida por esta política.

---

## PROTECCIONES LEGALES Y RECURSOS EXTERNOS

Si bien se le recomienda aprovechar el procedimiento interno de la empresa para la presentación de denuncias descrito arriba, usted también puede optar por iniciar acciones legales en fueros administrativos (a través de un organismo gubernamental) o judiciales (a través de los tribunales estatales o federales). Ninguna disposición incluida en esta sección, o en cualquier otra parte de esta política, tiene la intención de prohibir a los empleados o solicitantes de consultar a un abogado con el fin de solicitar asesoramiento legal o ayudar o



participar en investigaciones, evaluaciones de cumplimiento, audiencias u otras actividades relacionadas con la aplicación de una ley federal, estatal o local. Los empleados de California, Connecticut, Illinois, Maine, Massachusetts, Nueva York, Oregón, Rhode Island y Vermont deben consultar la sección *Información adicional específica del estado* de esta política para obtener más información.

---

## INFORMACIÓN ADICIONAL ESPECÍFICA DEL ESTADO

Tenga en cuenta que California, Connecticut, Illinois, Maine, Massachusetts, Nueva York, Oregón, Rhode Island y Vermont tienen sus propias leyes estatales específicas sobre discriminación y acoso. La información adicional pertinente a esos estados se encuentra abajo.

### Empleados de California

---

#### Disposiciones adicionales de la política

Para los empleados de California, esta política prohíbe la discriminación y el acoso contra empleados, solicitantes de empleo, personas que brindan servicios en el lugar de trabajo de conformidad con un contrato, pasantes no remunerados y voluntarios en función de cualquier base legalmente reconocida, incluida su raza real o percibida (incluidos los rasgos históricamente asociados con la raza, como la textura del cabello y los peinados protectores), credo religioso, color, origen nacional, condición de ciudadano, ascendencia, discapacidad física o mental, condición médica, información genética, estado civil (incluido el estado de pareja de hecho registrada), sexo y género (incluido el embarazo, el parto, la lactancia y las afecciones médicas relacionadas), identidad de género y expresión de género (incluidas las personas transgénero que están en transición, han hecho la transición o se percibe que están en transición al género con el que se identifican), edad (40 años o más), orientación sexual, estado de la Patrulla Aérea Civil, estado militar y veterano, decisiones de salud reproductiva de una persona o cualquier otra característica protegida por la ley federal, estatal o local aplicable.

A los efectos de esta política, la discriminación o el acoso en función del “origen nacional” también incluye la discriminación o el acoso contra una persona porque esa persona posee o presenta la licencia de conducir de California emitida a quienes no pueden documentar su presencia legal en los Estados Unidos y basado en cualquiera de los siguientes: las características físicas, culturales o lingüísticas reales o percibidas de una

persona o de los antepasados de una persona asociadas con un grupo de origen nacional; matrimonio o asociación con individuos de un grupo de origen nacional; afiliación tribal; membresía o asociación con una organización identificada con o que busca promover los intereses de un grupo de origen nacional; asistencia o participación en escuelas, iglesias, templos, mezquitas u otras instituciones religiosas generalmente utilizadas por personas de un grupo de origen nacional; o un nombre que está asociado con un grupo de origen nacional. Se prohíbe todo tipo de discriminación o acoso.

Un empleado puede ser responsable de acoso basado en el sexo incluso si la supuesta conducta de acoso no estuvo motivada por el deseo sexual. Un empleado que participe en acoso ilegal puede ser personalmente responsable por acoso incluso si la empresa no tenía conocimiento de tal conducta.

La empresa permite que los empleados se identifiquen a sí mismos con su género, nombre o pronombre, incluidos los pronombres neutrales al género. La empresa utilizará el género o el nombre legal de un empleado como se indica en un documento de identificación emitido por el gobierno solo cuando sea necesario para cumplir con una obligación exigida por la ley. De lo contrario, la empresa identificará al empleado de acuerdo con la identidad de género actual del empleado y el nombre preferido.

#### Remedios externos

Además del procedimiento de notificación establecido anteriormente, si cree que ha sido discriminado o acosado ilegalmente, puede presentar una queja ante el Departamento de Derechos Civiles de California (CRD). Se puede contactar al CRD consultando los listados de organismos gubernamentales en una guía telefónica o en [dfeh.ca.gov](https://dfeh.ca.gov). El CRD, en los casos apropiados, investigará las denuncias de acoso o discriminación sin costo alguno para la parte denunciante.

Dependiendo del resultado de una queja, los remedios incluyen indemnización de daños por angustia emocional, contratación o reincorporación, pago atrasado o ascenso y cambios en las políticas o prácticas de la empresa.

#### Recursos

Se puede acceder a la capacitación sobre prevención del acoso sexual del CRD en [dfeh.ca.gov/shpt](https://dfeh.ca.gov/shpt).

## Empleados de Connecticut

---

### Disposiciones adicionales de la política

Para los empleados de Connecticut, esta política prohíbe la discriminación y el acoso por motivos de raza (incluidos los rasgos históricamente asociados con la raza, como la textura del cabello y los peinados protectores [por ejemplo, pelucas, turbantes, trenzas, trenzas africanas cosidas, rastas, trenzas de cordón, nudos bantú, afros y peinados afro]); color; credo religioso; años; sexo (incluido el embarazo, capacidad de procrear, esterilización, fertilidad o afecciones médicas relacionadas); orientación sexual; origen nacional; falta de vivienda; condición de víctima de violencia familiar o doméstica; ascendencia; estado civil; condición de veterano; identidad o expresión de género; historial presente o pasado de discapacidad mental, intelectual, física o de aprendizaje; información genética; registros de antecedentes penales borrados o cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales aplicables.

### Remedios externos

**LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL SON ILEGALES.** Además del procedimiento de denuncia establecido anteriormente, si cree que ha sido discriminado o acosado ilegalmente, puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut (CTCHRO). Puede comunicarse con CTCHRO en 450 Columbus Blvd, Suite 2, Hartford CT 06103; teléfono 860.541.3400; TDD 860.541.3459; Connecticut número gratuito 800.477.5737; o en línea en [portal.ct.gov/CHRO](http://portal.ct.gov/CHRO).

La ley de Connecticut exige que se presente una queja ante la CTCHRO dentro de los 300 días posteriores a la supuesta discriminación o acoso. Los remedios para el acoso pueden incluir: órdenes de cese y desistimiento; salarios atrasados; compensación por daños y perjuicios; compensación por daños por angustia emocional; honorarios de abogados; y contratación, ascenso o reincorporación.

### Recursos

Puede encontrar información adicional sobre la ilegalidad del acoso y los remedios disponibles para las víctimas de acoso sexual en el sitio web informativo de la CTCHRO en [portal.ct.gov/CHRO/Sexual-Harassment-Prevention-Training/Pages/Sexual-Harassment-Prevention-Resources](http://portal.ct.gov/CHRO/Sexual-Harassment-Prevention-Training/Pages/Sexual-Harassment-Prevention-Resources).

## Empleados de Illinois

---

### Disposiciones adicionales de la política

Para los empleados de Illinois, esta política prohíbe la discriminación y el acoso basados en raza real o percibida (incluidos los rasgos asociados con la raza, como la textura del cabello y los peinados protectores [por ejemplo, trenzas, rastas y trenzas de cordón]), color, religión, sexo (incluido el embarazo, el parto y las afecciones médicas relacionadas), origen nacional, ascendencia, edad (40 años o más), estado civil, discapacidad física o mental, estado militar, orientación sexual (real o percibida), identidad de género, baja desfavorable del servicio militar, estado de ciudadanía o cualquier otra característica protegida por la ley federal, estatal o local aplicable.

### Remedios externos

Además del procedimiento de denuncia establecido anteriormente, si cree que ha sido discriminado o acosado ilegalmente, puede presentar una queja ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR). Se puede contactar al IDHR en los siguientes lugares:

- Oficina de Chicago: 555 West Monroe Street, Suite 700, Chicago, Illinois 60661; teléfono 312.814.6200; TTY 866.740.3953; fax 312.814.6251
- Oficina de Springfield: 524 S 2nd Street, Suite 300, Springfield, Illinois 62701; número de teléfono 217.785.5100, TTY 866.740.3953; fax 217.785.5106
- Sitio web: [illinois.gov/dhr](http://illinois.gov/dhr)  
Correo electrónico: [IDHR.Intake@illinois.gov](mailto:IDHR.Intake@illinois.gov)

También puede informar sus inquietudes a la Línea de Ayuda contra el Acoso Sexual y la Discriminación de Illinois del IDHR al 877.236.7703.

## Empleados de Maine

---

Para los empleados de Maine, esta política prohíbe la discriminación y el acoso contra cualquier empleado o solicitante de empleo basados en su raza real o percibida (incluidos los rasgos asociados con la raza, como la textura del cabello, los peinados afro y los peinados protectores [por ejemplo, trenzas, rastas y trenzas de cordón]), color, sexo (incluido el embarazo y las afecciones médicas relacionadas), orientación sexual, identidad de género, estado familiar, discapacidad física o mental, religión, ascendencia, origen nacional, edad, condición de VIH/sida,

información genética, membresía en la Guardia Nacional o las reservas de EE. UU., o porque solicitaron y recibieron una orden de protección contra el abuso o presentaron una queja o hicieron valer un derecho bajo la Ley de Indemnización Laboral o la Ley de Protección de Denunciantes de Maine.

Además del procedimiento de denuncia establecido anteriormente, si cree que ha sido discriminado o acosado ilegalmente, también puede presentar una queja formal ante la Comisión de Derechos Humanos de Maine (MHRC). Se puede comunicar con MHRC en 51 State House Station, Augusta, ME 04333-0051; teléfono 207.624.6290; fax 207.624.8729.

## **Empleados de Massachusetts**

---

### **Disposiciones adicionales de la política**

Para los empleados de Massachusetts, esta política prohíbe la discriminación y el acoso contra empleados o solicitantes de empleo por motivos de raza, color, peinado natural o protector, credo religioso, sexo (incluido el embarazo, el parto y afecciones médicas relacionadas), identidad de género, orientación sexual, origen nacional o ascendencia, discapacidad física o mental, edad (40 años o más), estado militar, ciertos antecedentes penales, información o pruebas genéticas, pruebas de VIH, una admisión personal a un centro para el cuidado y tratamiento de una persona con enfermedades mentales o la licencia por paternidad/maternidad. La discriminación y el acoso debido a cualquier clase protegida en el lugar de trabajo son ilegales. La empresa prohíbe la discriminación o el acoso en función de estas características o cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales aplicables.

### **Procedimiento de denuncia**

La responsabilidad de investigar las denuncias de acoso se ha asignado a Recursos Humanos, a quien se puede contactar en [hr@stobuildinggroup.com](mailto:hr@stobuildinggroup.com).

### **Remedios externos**

Si cree que ha sido discriminado o acosado ilegalmente, también puede presentar una queja formal ante uno o ambos organismos gubernamentales que se enumeran abajo:

- La Comisión Contra la Discriminación de Massachusetts (MCAD) es el organismo estatal responsable de manejar las denuncias de acoso, incluido el acoso sexual. Se puede comunicar con la MCAD en las siguientes ubicaciones: Oficina de Boston: One

Ashburton Place, Sixth Floor, Room 601,  
Boston, MA 02108; teléfono 617.994.6000

- Oficina de Springfield: 436 Dwight Street, Second Floor, Suite 220, Springfield, MA 01103; teléfono 413.739.2145
- Oficina de Worcester: 488 Main Street, Room 320, Worcester, MA 01608; teléfono 508.453.9630
- La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) es el organismo federal que investiga las denuncias de acoso, incluidas las denuncias de acoso sexual. Puede comunicarse con la EEOC en:
  - John F. Kennedy Federal Building, 475 Government Center, Boston, MA 02203; teléfono 800.669.4000

Las quejas presentadas ante la MCAD y la EEOC deben presentarse dentro de los 300 días posteriores al incidente que dio lugar a la reclamación.

## **Empleados de Nueva York**

---

### **Disposiciones adicionales de la política**

Para los empleados de Nueva York, esta política prohíbe la discriminación y el acoso por o en contra de cualquier persona involucrada en nuestras operaciones con base en raza (incluidos los rasgos históricamente asociados con la raza, como la textura del cabello y estilos de cabello protectores), color, religión, sexo (incluido el embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas y condición de transgénero), identidad de género (lo que incluye cisgénero, transgénero o no binario), estado familiar, origen nacional o ascendencia, condición de ciudadano y de inmigrante, discapacidad física o mental (incluida la disforia de género), información genética (incluidas las características genéticas predisponentes), edad (18 años o más), condición de veterano, estado militar, orientación sexual, estado civil, ciertos registros de arresto o condena, o estado como víctima de violencia doméstica.

### **Remedios externos**

La discriminación y el acoso sexual son ilegales según la Ley de derechos humanos del estado de Nueva York, el Título VII de la Ley federal de derechos civiles de 1964 y algunas leyes locales, incluida la Ley de derechos humanos de la ciudad de Nueva York.

Si cree que ha sido discriminado o acosado ilegalmente, puede presentar una queja ante la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, otro organismo de control (si corresponde) o en ciertos tribunales de justicia. Los organismos aceptan e investigan los cargos de acoso sexual.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo tiene oficinas de distrito, de área y regionales y se puede contactar visitando [eeoc.gov](http://eeoc.gov), enviando un correo electrónico a [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov) o por teléfono al 800.669.4000 (TTY 800.669.6820).

Se puede contactar a la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (DHR) visitando [dhr.ny.gov](http://dhr.ny.gov), por teléfono al 718.741.8400 o por correo postal a One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, NY 10458. DHR tiene una línea telefónica confidencial y gratuita para proporcionar asesoramiento y asistencia a las personas que sufren acoso sexual en el lugar de trabajo. Puede llamar a la línea gratuita de acoso sexual de DHR al

800.HARASS.3 (800.427.2773) de lunes a viernes, de 9:00 a 17:00 horas.

Se puede contactar a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York visitando [nyc.gov/cchr](http://nyc.gov/cchr) o por teléfono al 212.306.7450. Los empleados sujetos a acoso ilegal pueden tener derecho a ciertos recursos, incluidos daños monetarios, sanciones civiles y medidas cautelares (como una orden para que se tomen ciertas medidas o se detenga cierto comportamiento).

También puede comunicarse con el ayuntamiento del pueblo, ciudad o condado en el que vive o trabaja para averiguar si otros organismos locales pueden recibir quejas. También se puede encontrar información adicional, incluida la ubicación física de las oficinas del organismo y las reglas y requisitos para presentar quejas, en los sitios web de los organismos respectivos.

Una *Hoja informativa sobre la Ley para detener el acoso sexual* se encuentra en la página siguiente.

# HOJA DE DATOS SOBRE LA LEY PARA DETENER EL ACOSO SEXUAL

Todos los empleadores deben proporcionar un aviso por escrito sobre los derechos de los empleados de conformidad con la Ley de Derechos Humanos mediante un afiche exhibido y una hoja de información distribuida a cada empleado en el momento de la contratación. Este documento cumple con el requisito de la hoja de datos.

## La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, una de las leyes más rigurosas contra la discriminación del país, protege a todas las personas contra la discriminación debido al género, lo que incluye el acoso sexual en el lugar de trabajo, la vivienda y espacios públicos, como tiendas y restaurantes. Quienes infrinjan esta ley pueden ser responsables de sanciones civiles de hasta \$250,000 en el caso de una infracción intencionada. La Comisión también puede evaluar concederle a la víctima una indemnización por daños y perjuicios debido a angustia emocional y otros recursos, exigirle al infractor asistir a una capacitación y ordenar otras medidas, como servicio comunitario.

## El Acoso Sexual Según la Ley

El acoso sexual, una forma de discriminación en función del género, es el comportamiento físico o verbal no deseado en relación con el género de una persona.

## Algunos Ejemplos de Acoso Sexual

- Tocar a los empleados o clientes de manera inapropiada.
- Amenazar o actuar de manera adversa luego de que una persona rechaza una insinuación sexual.
- Hacer comentarios lascivos o sexuales sobre el aspecto, cuerpo o la forma de vestir de una persona.
- Condicionar ascensos u otras oportunidades en función de favores sexuales.
- Mostrar imágenes, dibujos o grafitis pomográficos en computadoras, correos electrónicos, teléfonos celulares, tableros de anuncios, etc.
- Hacer comentarios sexistas o despectivos en función del género.

## La Ley Prohíbe Represalias

Es contra la ley que un empleador tome medidas en su contra por oponerse o expresarse en contra del acoso sexual en el lugar de trabajo. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York les prohíbe a los empleadores tomar represalias o discriminar "de alguna forma a una persona" por oponerse a una práctica discriminatoria ilegal. Las represalias pueden manifestarse a través de acciones directas, como descensos o despidos, o a través de comportamientos más sutiles, como un aumento en la carga de trabajo o la transferencia a un lugar menos deseable. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York protege contra las represalias a las personas que creen de buena fe que el comportamiento de su empleador es ilegal, incluso si resultan estar equivocadas.

## Denuncie el Acoso Sexual

Si cree que es víctima de acoso sexual, infórmele lo antes posible a un gerente, al agente de igualdad de oportunidades laborales de su lugar de trabajo o a Recursos Humanos.

**Denuncie el acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Llame al 212-416-0197 o visite [NYC.gov/HumanRights](http://NYC.gov/HumanRights) para saber cómo presentar una queja o denunciar un acto de discriminación. Puede presentar una queja de forma anónima.**

## Recursos del Gobierno Estatal y Federal

El acoso sexual también es ilegal en virtud de la ley estatal y federal.

Para presentar una queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, visite el sitio web de la División en [www.dhr.ny.gov](http://www.dhr.ny.gov).

Para presentar cargos ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los EE. UU., visite el sitio web de la EEOC en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

## Empleados de Oregón

---

### Disposiciones adicionales de la política

Para los empleados de Oregón, esta política prohíbe la discriminación y el acoso por motivos de raza, color, origen nacional o ascendencia, ciudadanía, religión, sexo (incluido el embarazo, el parto o afecciones médicas relacionadas), identidad de género (incluida la identidad relacionada con el género y la expresión de género), orientación sexual, estado civil, estado familiar, discapacidad física o mental, información genética, edad (18 años o más), condición de veterano, condición de miembro del servicio uniformado, condición de desempleo, antecedentes penales juveniles eliminados o haber sido víctima de abuso sexual, incluido abuso doméstico, agresión sexual o acoso. La empresa prohíbe la discriminación o el acoso en función de estas características o cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales aplicables. El acoso sexual prohibido por esta política incluye la agresión sexual, que es una conducta no deseada de naturaleza sexual que se inflige a una persona o se obliga mediante el uso de la fuerza física, la manipulación, la amenaza o la intimidación. Se espera que todos los empleados cumplan con esta política.

### Procedimiento de denuncia

Si cree que ha sido discriminado o acosado, debe proporcionar una denuncia escrita o verbal de conformidad con el procedimiento de denuncia establecido anteriormente lo antes posible. Se alienta a todos los empleados a documentar cualquier incidente que involucre discriminación, acoso o agresión sexual lo antes posible.

### Remedios externos

Nada en esta política impide que cualquier persona presente una queja formal conforme a un acuerdo de negociación colectiva aplicable, la División de Derechos Civiles de la Oficina de Trabajo e Industrias de Oregón o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Tenga en cuenta que la ley del estado de Oregón requiere que cualquier acción legal emprendida por una supuesta conducta discriminatoria (específicamente la prohibida por ORS 659A.030, 659A.082 o 659A.112) comience a más tardar cinco años después de que ocurra la infracción. Otras leyes aplicables pueden tener un límite de tiempo más corto para la presentación de la denuncia.

La empresa no exigirá ni obligará a un empleado o posible empleado a celebrar ningún acuerdo como condición de empleo, continuación del empleo,

ascenso, compensación o recepción de beneficios, que contenga una disposición de no revelación, disposición de no menosprecio o cualquier otra disposición que tiene el propósito o el efecto de evitar que el individuo revele o hable sobre discriminación o acoso ilegal en el empleo (incluida la agresión sexual). Sin embargo, un empleado que alegue ser agraviado por discriminación, acoso o agresión sexual puede solicitar voluntariamente entrar en un acuerdo de liquidación, separación o indemnización que contenga una disposición de no revelación, no menosprecio o no recontractación (como se define a continuación) y tendrá por lo menos siete días para revocar dicho acuerdo.

Según esta política, un acuerdo de no revelación es cualquier acuerdo por el cual una o más partes acuerdan no discutir ni divulgar información sobre cualquier queja de acoso, discriminación o agresión sexual relacionada con el trabajo. Un acuerdo de no menosprecio es cualquier acuerdo por el cual una o más partes acuerdan no desacreditar o hacer declaraciones escritas u orales negativas o despectivas sobre cualquier otra parte o la empresa. Una disposición de no recontractación es un acuerdo que prohíbe que un empleado busque un nuevo empleo en la empresa y permite que la empresa no vuelva a contratar a esa persona en el futuro.

## Empleados de Rhode Island

---

### Remedios externos

Además del procedimiento de denuncia establecido anteriormente, si cree que ha sido discriminado o acosado ilegalmente, también puede presentar una queja formal ante uno o ambos organismos gubernamentales que se enumeran abajo:

- La Comisión de Derechos Humanos de Rhode Island (RICHR) es el organismo estatal responsable de manejar las denuncias de acoso, incluido el acoso sexual. Puede comunicarse con RICHR en 180 Westminster Street, 3rd Floor Providence, RI 02903; teléfono 401.222.2661, fax 401.222.2616; TTY 401.222.2664.
- La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) es el organismo federal que investiga las denuncias de acoso, incluidas las denuncias de acoso sexual. Puede comunicarse con la EEOC en John F. Kennedy Federal Building, 475 Government Center, Boston, MA 02203; teléfono 800.669.4000; fax 617.565.3196; TTY 800.669.6820.

## Empleados de Vermont

---

### Remedios externos

Además del procedimiento de denuncia establecido anteriormente, si cree que ha sido discriminado o acosado ilegalmente, también puede presentar una queja formal ante uno o ambos organismos gubernamentales que se enumeran abajo.

- El organismo estatal responsable de las denuncias de acoso es la Unidad de Derechos Civiles de la División de Protección Pública de la Oficina del Fiscal General del Estado de Vermont, a la que se puede contactar en 109 State Street, Montpelier, VT 05609-1001; VT sin cargo 888.745.9195; teléfono 802.828.3657; TTY 802.828.3665; fax

802.828.2154; [ago.vermont.gov/about-the-attorney-generals-office/divisions/civil-rights](http://ago.vermont.gov/about-the-attorney-generals-office/divisions/civil-rights).

- La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) es el organismo federal que investiga las denuncias de acoso, incluidas las denuncias de acoso sexual. Puede comunicarse con la EEOC en John F. Kennedy Federal Building, 475 Government Center, Boston, MA 02203; teléfono 800.669.4000.

Los empleados que creen que han sido discriminados o acosados ilegalmente pueden presentar una queja ante la Oficina del Fiscal General o la EEOC. Estos organismos sirven como investigadores neutrales e intentan ayudar a las partes a resolver disputas voluntariamente.

---

## RECONOCIMIENTO

Reconozco que he recibido y leído una copia de la Política contra la discriminación y el acoso para las operaciones de Estados Unidos (“Política”) de STOBG Building Group (“STOBG” o la “empresa”) y comprendo y acepto cumplir con la Política.

Entiendo que STOBG tiene la máxima discreción permitida por la ley para interpretar, administrar, cambiar, modificar o eliminar esta Política en cualquier momento y que ninguna afirmación o declaración de un gerente u otro empleado, ya sea oral o escrita, puede complementar o modificar esta Política. Solo el Departamento de Ética y Cumplimiento de STOBG o el Departamento de Recursos Humanos pueden modificar esta política. También entiendo que el hecho de que STOBG se demore en exigir el cumplimiento de una política o regla de la compañía, u omita hacerlo, no constituirá una renuncia al derecho de STOBG de exigir dicho cumplimiento en el futuro. Además, entiendo que esta Política no es un contrato y no crea ningún derecho contractual entre STOBG y yo. Acepto que, si hay alguna inconsistencia entre esta política y mi contrato de trabajo, prevalecerá el contrato de trabajo.

Entiendo que, si tengo preguntas sobre esta Política, puedo consultar a un recurso de la empresa como mi gerente, un gerente superior, el líder de mi unidad de negocio, un miembro de la gerencia ejecutiva de STOBG, mi enlace de cumplimiento o al Departamento de Ética y Cumplimiento, al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento Legal o a la línea de ayuda de STOBG, que funciona 24 horas al día, 7 días a la semana.

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre (en letra de molde): \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_



## FORMULARIO DE DENUNCIA

Si cree que ha sido objeto de discriminación, acoso (incluido el acoso sexual) o represalias, o ha presenciado dicha conducta o se ha enterado de ella, le recomendamos que complete este formulario y se lo envíe a su gerente, supervisor o representante local de Recursos Humanos. No está limitado al espacio proporcionado y puede adjuntar páginas adicionales.

Todos los formularios enviados a un gerente o supervisor se entregarán de inmediato a Recursos Humanos. Las denuncias de discriminación, acoso (incluido el acoso sexual) o represalia, ya sean por escrito o verbales, se investigarán de forma inmediata, exhaustiva e imparcial. No se tomarán represalias contra usted por presentar una queja de buena fe.

### Su información

Nombre:

Cargo:

Empresa:

Ubicación de trabajo:

Número de teléfono:

Correo electrónico:

Seleccione el método de comunicación preferido:  Correo electrónico  Teléfono  En persona

### Información del supervisor

Nombre:

Cargo:

### Información de la queja

1. Su queja de discriminación, acoso (incluido el acoso sexual) o represalias se refiere a lo siguiente:

Nombre:

Cargo:

Empresa:

Ubicación de trabajo:

Número de teléfono:

Correo electrónico:

Relación con usted:  Supervisor  Subordinado  Compañero de trabajo  Otro

---

2. Describa qué sucedió y cómo le afecta la situación a usted y a su trabajo. Utilice páginas adicionales si es necesario y adjunte los documentos o evidencias relevantes.

3. Fechas en que ocurrió la discriminación, el acoso o las represalias:

¿Continúa la conducta?     Sí     No

4. Indique el nombre y la información de contacto de los testigos o personas que puedan tener información relacionada con su queja:

*La última pregunta es opcional, pero puede ayudar a la investigación.*

5. ¿Se ha quejado anteriormente o ha proporcionado información (verbal o escrita) sobre incidentes relacionados? En caso afirmativo, ¿cuándo y ante quién se quejó o proporcionó información?

Si ha contratado un asesor legal y desea que trabajemos con ellos, proporcione su información de contacto abajo.

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

