S|T|O BUILDING GROUP

Numero de Política: STOBG 201.08
Contacto: Departamento de Recursos Humanos
Fecha Efectiva: 13 de febrero de 2025

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

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 de EE. UU. con respecto a la igualdad de oportunidades en el empleo.

La política de STOBG es proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo a personas calificadas independientemente de su raza, color de piel, religión, credo, sexo, condición de embarazo (incluida la lactancia, el parto o afecciones médicas relacionadas), orientación sexual o preferencia afectiva, género (incluida la identidad o expresión de género), edad, nacionalidad de origen o ascendencia, discapacidad 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 ("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. Además, STOBG respeta las protecciones específicas contra la discriminación y las represalias establecidas en el aviso de ***Conozca sus derechos: la discriminación en el lugar de trabajo*** *es ilegal*, que está incluido 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, la degradación 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 convocatorias, 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 basan únicamente en requisitos laborales válidos.

STOBG promueve 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 de STOBG a la directora del Departamento de Recursos Humanos de STOBG, Claudia Healy, quien se desempeña como directora de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO, por sus siglas en inglés) de la empresa ("directora de EEO"). Puede comunicarse con la directora de EEO al enviar un correo electrónico a Claudia.Healy@STOBG.com.

Si bien los miembros de la gerencia son los principales responsables de la implementación de esta política, 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.

DENUNCIAR LAS INQUIETUDES

Si siente que se le ha tratado injustamente en cualquier aspecto de su solicitud, postulación o empleo, queremos

asegurarle que tiene la oportunidad de presentar sus inquietudes. Puede comunicarse con la directora de EEO de STOBG y dirigirle dichas inquietudes.

Los empleados que crean que ellos u otra persona han sido objeto de discriminación, acoso o represalias deben denunciar sus inquietudes por medio del procedimiento de denuncia establecido en la Política antidiscriminación y antiacoso para las operaciones en EE. UU. de la empresa. Tal como se establece más detalladamente en esa política, puede informar sus inquietudes lo antes posible a cualquiera de los siguientes recursos de la empresa:

- su supervisor o gerente
- su representante local de Recursos Humanos
- un gerente sénior o su líder de su unidad de negocio
- un miembro de la gerencia ejecutiva de STOBG
- el Departamento de Ética y Cumplimiento
- el Departamento Legal

También puede denunciar una 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 línea **compliancehelpcenter.com**

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

La empresa llevará a cabo una investigación oportuna y exhaustiva, tal como se establece más detalladamente en la sección de Investigación de la Política antidiscriminación y antiacoso para las operaciones en EE. UU. de la Empresa.

PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

Esta política no limita, sino que complementa, las siguientes políticas independientes de la empresa: Política antidiscriminación y antiacoso para las operaciones en EE. UU. (incluida su disposición de *Prohibición de represalias*) y la Política antirrepresalias.

Conozca sus Derechos:
La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx

Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

STO BUILDING GROUP