

# Política de igualdad de oportunidades de empleo y acción afirmativa

Numero de política	STOBG 026.03
Contacto	Director de Recursos Humanos Departamento de Recursos Humanos
Fecha de entrada en vigencia	16 diciembre 2020



**STO BUILDING GROUP ("STOBG"), COMO PARTE DE SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE 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 brindar igualdad de oportunidades de empleo a personas calificadas, con independencia de preferencia afectiva, edad, condición de extranjero o ciudadano, ascendencia, color, estado como pareja de hecho o unión civil, identidad o expresión de género, género, información genética, estado civil como matrimonio o unión convivencial, afección médica, discapacidad o minusvalía mental o física, origen nacional, embarazo (incluido el embarazo, el parto y afecciones médicas relacionadas con el embarazo, el parto o la lactancia), raza, religión o credo, sexo, estereotipos sexuales (incluidas las suposiciones sobre la apariencia o el comportamiento de una persona, los roles de género, la expresión de género o la identidad de género), orientación sexual, condición de víctima de violencia doméstica/acecho/delitos sexuales, condición de desempleo, condición de veterano o miembro activo del servicio militar, u otra característica protegida por la ley federal, estatal o local ("Características protegidas"). Interpretamos estas Características protegidas de manera amplia para incluir tanto el estado y la condición reales como las percepciones y suposiciones realizadas con respecto a estos estados y condiciones. STOBG además cumple con las protecciones específicas de las leyes federales contra la discriminación y represalias para los solicitantes y empleados de STO. *Consulte las secciones "La EEO es la Ley", el Suplemento del documento "EEO es la Ley" y "Transparencia en el pago - Disposición sobre no discriminación".*

Esta Política de igualdad de oportunidades de empleo y acción afirmativa ("Política") abarca todos los aspectos de la relación laboral, incluidas las postulaciones, la solicitud de servicios, los beneficios, la remuneración, la degradación, la disciplina, la reclasificación a una categoría inferior, los planes de beneficios para empleados, la contratación, el empleo inicial, el despido, las evaluaciones de desempeño, las políticas de administración de sueldos/salarios, la promoción y transferencia, las reasignaciones, los programas de recreación, el reclutamiento, las recontrataciones, la jubilación, la terminación del empleo, la capacitación y el aprendizaje, la reclasificación a una categoría superior, 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 ha establecido programas de acción afirmativa conforme a la Orden Ejecutiva 11246 ("EO 11246"), la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973 ("Sección 503") y la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974 ("VEVRAA", por sus siglas en inglés). STOBG participa en medidas de acción afirmativa para garantizar que se contrate a solicitantes calificados y que se brinde el trato adecuado a los empleados durante el empleo, sin importar su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, discapacidad o condición de veterano protegido.

STOBG alienta y considera las solicitudes de adaptaciones razonables de los solicitantes o empleados con una discapacidad física o mental, salvo dificultades indebidas. Todas las solicitudes de adaptaciones razonables se decidirán caso por caso. STOBG emplea y promueve a personas calificadas con discapacidad en todos los niveles de empleo, incluido el nivel ejecutivo.

El director ejecutivo de STOBG reafirma su apoyo a esta Política y delega la responsabilidad general de la implementación de las actividades de acción afirmativa al director de Recursos Humanos, quien es responsable de administrar el programa de igualdad de oportunidades de empleo de STO de la siguiente manera:

- desarrollar declaraciones de políticas, programas de igualdad de empleo, técnicas y programas de comunicación interna y externa;
- ayudar en la identificación de áreas problemáticas;
- ayudar a la gerencia a llegar a una solución a los problemas;
- diseñar e implementar sistemas de informes y auditoría que:
  - midan la eficacia de esta Política y los programas de implementación, incluido el cumplimiento de la Política por parte de los supervisores y gerentes;
  - indiquen la necesidad de acciones correctivas; y
  - determinen el grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad de empleo.
- actuar como enlace entre la empresa y las agencias de aplicación;
- actuar como enlace entre la empresa y las organizaciones minoritarias, las organizaciones de mujeres, las organizaciones de defensa de otros grupos protegidos y los grupos de acción comunitaria preocupados por la igualdad de oportunidades laborales; y
- garantizar el cumplimiento de esta Política mediante la presentación periódica de informes a la alta gerencia sobre el personal de supervisión, que incluirán calificaciones sobre los avances en la igualdad de oportunidades de empleo en su oficina de acuerdo con los principios corporativos de STOBG.

Los empleados y solicitantes de empleo no serán objeto de acoso, intimidación, amenazas, coacción o discriminación por participar o poder participar en las siguientes actividades: (1) presentar una queja; (2) oponerse a un acto o práctica determinado ilegal por una ley federal, estatal o local que requiera igualdad de oportunidades, o ejercer otro derecho protegido por dichas leyes, las cuales incluyen la Sección 503, las disposiciones de acción afirmativa de VEVRAA y la EO 11246; o (3) ayudar o participar en una investigación, evaluación de cumplimiento, audiencia u otra actividad relacionada con la administración de las leyes federales, estatales o locales que requieran igualdad de oportunidades, incluidas la Sección 503, las disposiciones de acción afirmativa de VEVRAA y la EO 11246.

## **Medidas a tomar si considera que ha ocurrido una discriminación y protección contra represalias**

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. El oficial de igualdad de oportunidades de empleo ("Oficial de EEO") para STOBG es el director de Recursos Humanos, a quien se puede contactar enviando un correo electrónico a [HR@structuretone.com](mailto:HR@structuretone.com). El Oficial de EEO extremará las medidas para garantizar que todo el personal de supervisión comprenda e implemente efectivamente esta Política. Se evaluará a los empleados supervisores en función de su cumplimiento y compromiso con esta Política.

Se adjunta a esta Política un formulario para presentar por escrito una queja de acoso (incluido el acoso sexual), discriminación o represalias, la cual también está disponible en nuestra página de la intranet, y se alienta a todos los empleados a utilizar este formulario de queja. Se recomienda a los empleados que realicen una denuncia en nombre de otros empleados que utilicen el formulario de quejas e indiquen que

se envía en nombre de otro empleado. STOBG recomienda encarecidamente a los empleados que utilicen este procedimiento interno de quejas como punto de partida para que la empresa pueda abordar rápidamente la conducta. El formulario de queja debe enviarse a su gerente o representante de Recursos Humanos.

Tenga en cuenta que se recomienda completar nuestro formulario interno de quejas, pero no es obligatorio. Puede presentar una queja por acoso, discriminación o represalia ante cualquiera de los siguientes funcionarios, además de su gerente y representante local de Recursos Humanos:

- su jefe de departamento o líder de la unidad de negocio
- un miembro de la gerencia ejecutiva de STOBG
- su enlace de cumplimiento o el Departamento de Ética y Cumplimiento
- el Departamento Legal
- La línea de ayuda de STOBG, que funciona 24 horas al día, 7 días a la semana y permite informes anónimos. Puede llamar a la línea de ayuda gratuita al 866.593.6479 o visitar el portal en línea en [structuretone.ethicspoint.com](http://structuretone.ethicspoint.com).

Esta Política **no** requiere denunciar la discriminación, el acoso o las represalias directamente al supervisor inmediato de un empleado ni a ninguna persona que genere el acoso, la discriminación o las represalias.

Al recibir una queja oral o escrita, STOBG llevará a cabo una investigación interna de manera rápida, exhaustiva e imparcial. Se anima a denunciar con prontitud, pero las denuncias tardías no impedirán la acción correctiva adecuada. Se mantendrá la confidencialidad de las denuncias y entrevistas, en la medida de lo posible, de conformidad con las leyes federales, estatales y locales aplicables, sin que esto afecte la investigación completa de la queja. Al investigar e imponer una acción correctiva, la empresa intentará preservar la confidencialidad en la medida en que lo permitan las necesidades de la situación y de conformidad con las leyes federales, estatales y locales aplicables. Ninguna disposición incluida en este párrafo, o en cualquier otra parte de esta Política, pretende prohibir a los empleados o solicitantes 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.

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, coopere en una investigación o se oponga de otra manera a la discriminación conforme a las leyes federales, estatales o locales, o bien se oponga a una práctica laboral ilegal.

Al concluir la investigación o dentro de un tiempo razonable a partir de entonces, STOBG se comunicará con el empleado y le informará los hallazgos de la empresa, si corresponde. Los empleados, incluidos los miembros de la alta gerencia o el personal de supervisión, que participen en prácticas discriminatorias o las tolere, pueden ser pasibles de medidas disciplinarias, que pueden extenderse hasta el despido.

Si bien los miembros de la gerencia son los principales responsables de la aplicación la Política de igualdad de oportunidades de empleo y acción afirmativa de STOBG, todo el personal comparte la responsabilidad de asegurar que la Política sea efectiva y 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 de empleo mediante el apoyo y la participación plenos.

# 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](http://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](http://www.eeoc.gov).

# 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](http://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](http://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](mailto: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](http://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](http://www.dol.gov/ofccp)

## FORMULARIO DE QUEJAS PARA DENUNCIAR ACOSO (INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL), DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS

Si cree que ha sido objeto de acoso (incluido el acoso sexual), discriminación 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. Si se siente más cómodo al hacer una denuncia verbal o de otra forma, su empleador debe completar este formulario y proporcionarle una copia. Todos los formularios enviados a un gerente o supervisor se entregarán de inmediato a Recursos Humanos.

Las denuncias de acoso (incluido el acoso sexual), discriminación 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.

### Información del denunciante

Nombre:

Cargo:

Dirección laboral:

Correo electrónico:

Teléfono laboral:

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

### Información del supervisor

Nombre:

Cargo:

Dirección laboral:

Correo electrónico:

Teléfono laboral:

### Información de la queja

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

Nombre:

Cargo:

Dirección laboral:

Teléfono laboral:

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 el acoso, discriminación o represalia:

¿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?

Firma:

Fecha:

*La adopción de este formulario no constituye una defensa concluyente de los cargos de discriminación o acoso ilegales. Cada queja se resolverá de acuerdo con las normas legales existentes, con la debida consideración de los hechos y circunstancias particulares de la queja, incluida, entre otras, la existencia de una política y un procedimiento efectivos contra la discriminación y el acoso.*