

STO BUILDING
GROUP

POLÍTICA ANTIDISCRIMINACIÓN Y ANTIACOSO PARA LOS OPERACIONES EN EE. UU.

Numero de Política: STOBG 200.08
Fecha Efectiva: 19 de febrero de 2025
Contacto: Departamento de Recursos Humanos

ÍNDICE DE CONTENIDO

Introducción	1
Política	1
Definiciones	1
Discriminación	1
Acoso.....	2
Acoso sexual.....	2
Prohibición de represalias	4
Procedimiento de denuncia	4
Investigación	5
Responsabilidades de los supervisores y los gerentes	6
Protecciones legales y recursos externos	6
Información adicional específica del estado	6
Empleados de California.....	7
Empleados de Connecticut	8
Empleados de Illinois.....	8
Empleados de Maine	9
Empleados de Massachusetts	10
Empleados de Nueva York.....	10
Empleados de Oregon	13
Empleados de Rhode Island.....	13
Empleados de Vermont.....	14
Formulario de denuncia	15

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 antidiscriminación y antiacoso (“Política”) para proteger a los empleados, clientes, socios y otras partes interesadas de STOBG de la discriminación y el acoso basado en 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 basados en raza, color, religión, credo, sexo, embarazo (incluida la lactancia, el parto y las afecciones médicas relacionadas), orientación sexual o preferencia afectiva, género (incluida la identidad o expresión de género), edad, origen nacional 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 (“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 por parte de los empleados. Las personas que participen en dicha conducta, así como los supervisores y gerentes que no la denuncien o que, a sabiendas, permitan que continúe están sujetos a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta 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., como directores, funcionarios, empleados (independientemente de su cargo y ya sean temporales o permanentes) y pasantes (colectivamente, “empleados”), solicitantes de empleo, así como terceros que hacen negocios con o en nombre de la Empresa, como proveedores, subcontratistas, consultores, clientes y visitantes (colectivamente, “terceros”). Si alguien que no es empleado de la Empresa participa en conductas prohibidas de discriminación o acoso en el lugar de trabajo, se deben seguir los procedimientos de esta Política.

Esta Política cubre cualquier discriminación o acoso prohibidos 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 por esta, e interacciones en línea y electrónicas con empleados de la Empresa 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 o acoso ilegales.

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. Algunos ejemplos de conductas que pueden constituir discriminación si se basan en la característica protegida de un individuo son los siguientes:

- dirigir un trato diferente o menos favorable a una persona en particular debido a su característica protegida (por ejemplo, tomar medidas disciplinarias más severas o brindar un aumento de salario más bajo)
- no ascender a una persona, o negarse a hacerlo, debido a su característica protegida
- despedir a una persona del empleo con base en su característica protegida

Dicha conducta está prohibida en virtud de la presente Política aunque no la ley no la considere severa ni persistente.

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 son:

- epítetos, insultos 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 o tocamiento no deseados o inapropiados
- 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, 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 quien está expuesto a este.

El acoso sexual incluye el acoso que no es de naturaleza sexual (por ejemplo, comentarios vulgares 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 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 la afectan.

El acoso sexual puede tomar varias formas, como las siguientes:

- 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 vulgares 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:
 - 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 naturaleza 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, por ejemplo:
 - 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 a su sexo, orientación sexual, identidad de género o condición de transgénero, 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 todos los tipos de comportamiento que puedan considerarse acoso o discriminación y que violen esta política. En general, se prohíbe cualquier conducta similar a la descrita anteriormente que se base o esté motivada por la característica protegida de una persona.

Prohibición de represalias

La [Política antirrepresalias](#) de STOBG está destinada a promover un entorno en el que los empleados se sientan seguros para participar en una comunicación franca y honesta. La política prohíbe las represalias contra cualquier empleado que, de buena fe, participe en una actividad protegida en virtud de ella o de la ley aplicable (una "actividad protegida"), por ejemplo, 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 investigación adicional. Presentar a sabiendas reclamaciones falsas no se considera de buena fe y puede implicar sanciones disciplinarias para el empleado, que pueden llegar hasta el despido
- participar o cooperar en una investigación interna o externa de posible discriminación, acoso o represalias
- plantear una pregunta o inquietud dentro de la empresa sobre discriminación, acoso o represalias
- oponerse o negarse a participar en la discriminación, el acoso o las represalias
- ayudar en una investigación, procedimiento o audiencia relacionados con la discriminación, el acoso o las represalias
- animar a un compañero de trabajo a denunciar la discriminación, el acoso o las represalias

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 sabiendas, hacen una denuncia falsa, proporcionan información falsa o intencionalmente engañosa 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 una persona de participar en una actividad protegida o sancionarla por participar en dicha actividad. Para obtener más información, consulte nuestra [Política antirrepresalias](#).

Si cree que usted u otra persona han 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 han 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 más sénior o el líder de su unidad de negocio
- su representante local de Recursos Humanos
- nuestra directora de Recursos Humanos (Claudia.Healy@STOBuildingGroup.com)
- un miembro de la gerencia ejecutiva de STOBG
- el Departamento de Ética y Cumplimiento
- el Departamento Legal

Para presentar una queja por escrito, puede usar nuestro [Formulario de denuncia](#), que se adjunta a esta política y también está disponible en la Intranet de STOBG. Si hace una denuncia en nombre de otro empleado, puede usar el Formulario de denuncia y anotar que es en nombre de otro empleado. El formulario de denuncia 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 que reciba información sobre dicha conducta debe informarlo de inmediato al Departamento de 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.

En línea: 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 relevante sobre antecedentes 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.

También puede buscar ayuda en otros foros disponibles, como se explica abajo en la sección [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. Aunque hable con la persona que comete la infracción presunta, debe informar la conducta mediante los canales para denuncias establecidos anteriormente. Si observa algún comportamiento dirigido a otros que pueda violar esta Política, se le recomienda que haga una denuncia en virtud de esta Política y tome las medidas razonables para calmar dicho comportamiento a través de la intervención de un testigo, si es posible, como intervenir directamente o alertar a un supervisor o al Departamento de 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 iniciará una investigación 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 y sin obstaculizar el proceso de investigación. 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 con otras personas que hayan observado la presunta conducta o que puedan tener otra información relevante, así como una revisión de los documentos pertinentes. 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 (por ejemplo, dar instrucciones a la persona sobre la que se hizo la denuncia para que se abstenga de comunicarse con el denunciante) 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 de negociación colectiva. 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 estar sujetas a 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 estar sujeta a 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 de esta Política. Si la persona que participó en la conducta infractora no es un empleado de la Empresa, se tomarán las medidas correctivas que sean permitidas y apropiadas según las circunstancias.

Responsabilidades de los supervisores y los gerentes

Todos los supervisores y gerentes son responsables de lo siguiente:

- implementar esta Política, lo que incluye tomar medidas para prevenir el acoso y las represalias
- garantizar que todos los empleados bajo su supervisión conozcan y comprendan esta Política
- notificar de inmediato cualquier queja al Departamento de Recursos Humanos para que pueda investigarse y resolverse oportunamente
- tomar o ayudar en la acción correctiva oportuna y apropiada cuando sea necesario para asegurar el cumplimiento de esta Política
- comportarse, 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. 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 requiere seguir el procedimiento interno de la Empresa para la presentación de denuncias descrito arriba, 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 consultar con 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 a continuación.

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 (por ejemplo, los rasgos históricamente asociados con la raza, como la textura del cabello y los peinados protectores), intersección de dos o más características protegidas, credo religioso, color de piel, 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), negación de licencias médicas y familiares o de discapacidad por embarazo, 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 de 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 esta posea o presente 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 prohíben todos estos tipos de discriminación o acoso.

El término “expresión del género” hace referencia a la apariencia y los comportamientos que muestra una persona en función del género, independientemente de si estos elementos se asocian estereotípicamente con el sexo al nacer de la persona. El término “identidad de género” consiste en la identificación propia de la persona, es decir, si se identifica con el género masculino, el femenino, o con uno diferente al que se le asignó al nacer, o bien, si es una persona transgénero. “Estereotipo de sexo” se refiere a cualquier suposición sobre la apariencia o el comportamiento de una persona o sobre su capacidad o incapacidad de efectuar ciertos trabajos con base en mitos, expectativas sociales o generalizaciones sobre su sexo.

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.

Recursos 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 (CRD, por sus siglas en inglés) de California. Se puede contactar con el CRD al consultar los listados de organismos gubernamentales en una guía telefónica o en 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.

Capacitación

De conformidad con la sección 12590.1 del Código de California, se capacitará y formará a los empleados respecto al acoso sexual. Los supervisores recién contratados o los empleados que reciban un ascenso a un cargo de supervisión recibirán una capacitación en un plazo de seis meses después de asumir estas responsabilidades.

Recursos

Se puede acceder a la capacitación sobre prevención del acoso sexual del CRD en 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 de piel; 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.

Recursos 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, por sus siglas en inglés). Puede comunicarse con la CTCHRO en 450 Columbus Blvd, Suite 2, Hartford CT 06103; teléfono 860.541.3400; TDD 860.541.3459; llamada gratuita en Connecticut al 800.477.5737; o en línea en 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.

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 de piel, 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.

Recursos 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, por sus siglas en inglés). Se puede contactar con el 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
Correo electrónico: 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 Chicago

También se recuerda a los empleados que trabajan en Chicago, Illinois, que el acoso sexual y las represalias son ilegales en el estado de Chicago. La Ordenanza de los Derechos Humanos define el acoso sexual como cualquier (i) insinuación sexual o conducta de naturaleza sexual no deseadas o (ii) solicitudes de favores sexuales o conductas de naturaleza sexual en situaciones en las que someterse a estos comprende un término o condición explícitos o implícitos del empleo de una persona o cuando dichas conductas resultan en un ambiente laboral hostil u ofensivo.

Los empleados deben denunciar el acoso sexual mediante los canales dispuestos para este fin descritos anteriormente en la sección *Procedimiento de denuncia*. La Empresa prohíbe el acoso sexual, así como las represalias contra cualquier persona que presente una queja sobre acoso sexual o que participe en una investigación sobre este tipo de asuntos. Todos los empleados recibirán una capacitación anual de conformidad con la ley aplicable.

Adicional a nuestros métodos internos de denuncia, los empleados tienen el derecho de presentar cargos de acoso sexual ante los organismos gubernamentales enumerados en la sección *Recursos externos*, así como ante la siguiente entidad:

- Comisión de Relaciones Humanas de Chicago:
740 N. Sedgwick, 4th Floor, Chicago, IL 60654,
teléfono 312.744.4111
cchr@cityofchicago.org

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 de piel, 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, por sus siglas en inglés). Se puede comunicar con la MHRC en 51 State House Station, Augusta, ME 04333-0051; teléfono 207.624.6290; fax 207.624.8729. Todas las quejas deben presentarse en un plazo de 300 días después de la ocurrencia del presunto acoso.

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 de piel, 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 basados en estas características o en cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales aplicables.

Procedimiento de denuncia

La responsabilidad de investigar las denuncias de acoso se le ha asignado al Departamento de Recursos Humanos, con el que se puede contactar en HR@STOBuildingGroup.com.

Recursos externos

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

- La Comisión Contra la Discriminación de Massachusetts (MCAD, por sus siglas en inglés) 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, 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

Las quejas 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 de piel, 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.

El acoso sexual ilegal no se limita al lugar de trabajo presencial. Puede ocurrir mientras los empleados viajan por asuntos de negocios o en un evento o fiesta patrocinados por el empleador o el sector industrial. Las llamadas, mensajes de texto, correos electrónicos y el uso de las redes sociales por parte de los empleados o de las personas cubiertas pueden constituir acoso sexual ilegal aunque sucedan lejos del perímetro del lugar de trabajo, en dispositivos personales o durante horario no laboral.

El acoso sexual también puede ocurrir cuando los empleados trabajan de manera remota desde sus casas. Cualquier comportamiento descrito anteriormente y que genere en el empleado una sensación de incomodidad, humillación o la incapacidad de desempeñar sus labores puede constituir acoso aunque el empleado o la persona cubierta haya estado en casa cuando ocurrió el incidente. El acoso puede presentarse en plataformas para reuniones virtuales, aplicaciones de mensajería instantánea y en horario no laboral haciendo uso de teléfonos móviles personales.

Recursos 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 se le ha 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, enviando un correo electrónico a info@eeoc.gov o por teléfono al 800.669.4000 (TTY 800.669.6820).

Se puede contactar a la División de Derechos Humanos (DHR, por sus siglas en inglés) del Estado de Nueva York visitando dhr.ny.gov, por teléfono al 718.741.8400 o por correo postal a One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, NY 10458. La 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 la DHR al 800.HARASS.3 (800.427.2773) de lunes a viernes, de las 9:00 a las 17:00 horas.

Se puede contactar con la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York visitando 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 un comportamiento específico).

También puede comunicarse con el 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 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.

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.



NYC.gov/HumanRights

NYC Comisión de Derechos Humanos

Empleados de Oregon

Disposiciones adicionales de la Política

Para los empleados de Oregón, esta Política prohíbe la discriminación y el acoso por motivos de raza, color de piel, 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 basados en estas características o en 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 ejerce 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 se le ha discriminado o acosado, debe presentar lo antes posible una denuncia escrita o verbal de conformidad con el procedimiento de denuncia establecido anteriormente. Se alienta a todos los empleados a documentar cuanto antes cualquier incidente que involucre discriminación, acoso o agresión sexual.

Recursos 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 las Normas Administrativas de Oregón (ORS, por sus siglas en inglés) 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 divulgación, disposición de no menosprecio o cualquier otra disposición que tenga el propósito o el efecto de evitar que el individuo revele o hable sobre la discriminación o el acoso ilegal en el empleo (incluida la agresión sexual). Sin embargo, un empleado que alegue ser víctima de discriminación, acoso o agresión sexual puede solicitar voluntariamente entrar en un acuerdo de liquidación, separación o indemnización que contenga una disposición de no divulgación, 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 divulgación 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 o verbales 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

Recursos externos

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

- La Comisión de Derechos Humanos de Rhode Island (RICHR, por sus siglas en inglés) es el organismo estatal responsable de manejar las denuncias de acoso, incluido el acoso sexual. Puede comunicarse con la 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 de acoso sexual. Puede comunicarse con la EEOC en John F. Kennedy

Empleados de Vermont

Recursos externos

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

- 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 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.
- 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.

Los empleados que crean que se les ha discriminado o acosado ilegalmente pueden presentar una queja ante la Oficina del Fiscal General o ante la EEOC. Estos organismos sirven como investigadores neutrales e intentan ayudar a las partes a resolver disputas voluntariamente.

Formulario de denuncia

Si cree que ha sido objeto de discriminación, acoso (incluido el acoso sexual) o represalias, o si 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 del Departamento de Recursos Humanos. No está limitado al espacio proporcionado y puede adjuntar páginas adicionales.

Todos los formularios enviados a un gerente o a un supervisor se entregarán de inmediato al Departamento de Recursos Humanos. Las denuncias de discriminación, acoso (incluido el acoso sexual) o represalias, 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:

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 de las personas que puedan tener información relacionada con su queja:

La última pregunta es opcional, pero puede ayudar en 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 este, proporcione la información de contacto a continuación.

Firma: _____

Fecha: _____



STO BUILDING
GROUP