



Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Acción Afirmativa, No Discriminación y No Acoso

POLÍTICA NO DISCRIMINACIÓN

Brasfield & Gorrie es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades/acción afirmativa y brinda igualdad de oportunidades en el empleo a todas las personas independientemente de su raza, color, edad, religión, sexo, embarazo, parto, una afección médica relacionada con el embarazo o el parto, origen nacional, discapacidad, orientación sexual, información genética, identidad de género, estado civil, servicio de uniforme, condición de veterano, condición de ciudadanía, o cualquier otra condición o estado protegido por la ley. Por lo tanto, Brasfield & Gorrie prohíbe la discriminación por estos motivos en todos los aspectos de la relación laboral, incluidos el reclutamiento, la contratación, la colocación, los traslados, los ascensos, la formación, la educación, los despidos, las condiciones de trabajo, la remuneración, los beneficios y otros términos y condiciones de empleo. El compromiso de

Brasfield & Gorrie con la igualdad de oportunidades en el empleo también incluye la realización de ajustes razonables para necesidades religiosas o personas calificadas con discapacidades conocidas, a menos que hacerlo suponga una dificultad excesiva para las operaciones comerciales de la Empresa.

Como director ejecutivo, James Gorrie apoya plenamente nuestra política de EEO y nuestros programas de acción afirmativa y está comprometido con la implementación de las políticas de igualdad de oportunidades y acción afirmativa de la Compañía.

ACCIÓN AFFIRMATIVA

La Compañía tomará medidas afirmativas para garantizar que se brinde igualdad de oportunidades de empleo con respecto a todas las acciones del personal, incluidas, entre otras: (1) reclutamiento, contratación y promoción en todas las categorías laborales; (2) decisiones relativas al empleo; y (3) todas las demás acciones del personal tales como compensaciones, beneficios, transferencias, oportunidades de licitación, despidos, retiros, capacitación, educación, programas sociales y programas recreativos. La Compañía también se asegurará de que todas las decisiones laborales se basen únicamente en motivos legítimos y no discriminatorios.

Además, la Compañía toma medidas afirmativas para emplear, avanzar en el empleo y tratar

de otro modo a personas calificadas con discapacidades y veteranos protegidos (veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados, veteranos con medallas de servicio de las Fuerzas Armadas o veteranos en servicio activo en tiempos de guerra o con insignias de campaña) sin discriminación. en función de su discapacidad física o mental o su condición específica de veterano, en todas las prácticas laborales, términos, condiciones y privilegios de empleo. La Compañía se asegurará de que todas las acciones del personal se administren sin tener en cuenta la discapacidad o el estado de veterano protegido, y que todas las decisiones laborales se basen únicamente en requisitos laborales válidos.

Los empleados y solicitantes no serán sujetos a acoso, intimidación, amenazas, coerción o discriminación por haber participado o puedan participar en (1) presentar una queja; (2) ayudar o participar en una investigación, revisión de cumplimiento, audiencia o cualquier otra actividad relacionada con la administración de la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada (Sección 503), las disposiciones de acción afirmativa de la Ley de Veteranos de la Era de Vietnam. Ley de Asistencia para el Reajuste de 1974, según enmendada (VEVRAA), o cualquier otra ley federal, estatal o local que requiera igualdad de oportunidades para personas con discapacidades o veteranos protegidos; (3) oponerse a cualquier acto o práctica ilegal por la Sección 503 o VEVRAA y sus regulaciones de implementación, o cualquier otra ley federal, estatal o local que requiera igualdad de oportunidades para personas con discapacidades o veteranos protegidos, o (4) ejercer cualquier otro derecho protegido por Sección 503 o VEVRAA o sus reglamentos de implementación.

Las partes no confidenciales del programa de acción afirmativa para personas con discapacidades y veteranos protegidos estarán disponibles para inspección a petición de cualquier empleado o solicitante de empleo durante el horario laboral habitual comunicándose con Recursos Humanos al 800.239.8017, ext. 1981, o enviando un correo electrónico dirigido a employment@brasfieldgorrie.com .

TRANSPARENCIA SALARIAL

Brasfield & Gorrie no despedirá ni discriminará de ninguna otra manera a los empleados o postulantes porque hayan preguntado, discutido o revelado su propio salario o el de otro empleado o postulante. Sin embargo, los empleados que tienen acceso a la información de compensación de otros empleados o postulantes como parte de sus funciones laborales esenciales no pueden divulgar el pago de otros empleados o postulantes a personas que de otra manera no tienen acceso a la información de compensación, a menos que la divulgación sea: 1) en respuesta a un reclamo o acusación formal; 2) para promover una investigación, procedimiento, audiencia o acción, incluida una investigación realizada por el empleador; o 3) de conformidad con el deber legal de la Empresa de proporcionar información.

POLÍTICA DE ALOJAMIENTO

La Empresa ofrece adaptaciones razonables para empleados calificados y postulantes con discapacidades que requieran dicha adaptación, para empleados que requieran adaptaciones relacionadas con el embarazo (incluido el parto o afecciones médicas relacionadas), para la observancia o creencias religiosas sinceras de un empleado y para las víctimas de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso, de acuerdo con las leyes federales, estatales y locales aplicables, y siempre que la persona esté calificada para realizar de manera segura las funciones esenciales del trabajo y que las adaptaciones realizadas no causen dificultades indebidas a la Empresa.

Cualquier postulante o empleado que considere que necesita tal adaptación debe notificarlo inmediatamente a Recursos Humanos enviando un mensaje por correo electrónico a benefits@brasfieldgorrie.com. Recursos Humanos evaluará la solicitud y entablará un diálogo interactivo y cooperativo con la persona con respecto a las posibles adaptaciones, incluidas las posibles adaptaciones alternativas, así como las dificultades que puedan plantear las posibles adaptaciones. A continuación, la Empresa informará por escrito a la persona si se le concede o deniega la adaptación.

Toda la información médica o relacionada con la discapacidad que se proporcione a la Empresa en relación con una solicitud de ajustes razonables se tratará como historial médico confidencial y se mantendrá en archivos separados de acuerdo con la ley. Si cree que tiene conocimiento de una violación de esta política, siga el procedimiento de reclamos de la Empresa para informar de la violación. La Empresa prohíbe las represalias contra los empleados que solicitan una adaptación o que participan en una adaptación aprobada. Un empleado que viole esta disposición contra las represalias puede estar sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

POLÍTICA DE NO ACOSO

Brasfield & Gorrie se compromete a proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso por motivos de raza, color, edad, religión, sexo, embarazo, parto, una afección médica relacionada con el embarazo o el parto, origen nacional, discapacidad, orientación sexual, información genética, identidad de género, estado civil, servicio uniforme, estado de veterano, estado de ciudadanía o cualquier otra condición o estado protegido por la ley. Brasfield & Gorrie no tolerará tal conducta.

ACOSO

El acoso generalmente se define en esta política como una conducta verbal, visual o física no deseada que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia una persona debido a cualquier característica protegida real o percibida o tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso puede ser verbal (incluidos insultos, bromas, calumnias, epítetos, gestos o burlas), visual (incluidos carteles, símbolos, caricaturas, dibujos, pantallas de computadora, mensajes de texto, publicaciones en redes sociales o correos electrónicos ofensivos) o conducta física (incluyendo amenazar físicamente a otro, bloquear el camino de alguien, etc.) Tal conducta viola esta política, incluso si no alcanza el nivel de una violación de las leyes federales, estatales o locales aplicables. La empresa se reserva el derecho de determinar si se ha infringido esta política.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual, como un ejemplo de acoso laboral prohibido, incluye conductas no deseadas, como insinuaciones sexuales no deseadas o no solicitadas, peticiones de favores sexuales, conversaciones sobre actividades sexuales y otras conductas verbales, visuales o físicas de naturaleza sexual cuando:

1. La sumisión a tales conductas, avances o solicitudes es una condición explícita o implícita de empleo
2. La sumisión o el rechazo de dichas conductas, insinuaciones o solicitudes se utiliza como base para las decisiones de empleo; o
3. Dichas conductas, insinuaciones o solicitudes tienen el propósito o el efecto de interferir de manera injustificada en el desempeño laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Tenga en cuenta que el acoso sexual puede ocurrir entre miembros del mismo sexo, así como entre miembros del sexo opuesto. Para los propósitos de esta política, el acoso sexual también incluye, pero no se limita a:

- Coqueteos no deseados, miradas lascivas, silbidos, tocamientos, pellizcos, agresiones o bloqueo del movimiento normal;
- Amenazar o tomar una acción laboral negativa (como el despido, el descenso de categoría, la denegación de un ascenso ganado, la denegación de una licencia o un recorte de sueldo) si se rechaza una proposición sexual;
- Insinuaciones sexuales no deseadas, así como obsequios, cartas, notas, correos electrónicos, mensajes de voz u otras comunicaciones sexualmente sugerentes, explícitas o coquetas no deseadas;
- Solicitudes de favores sexuales o exigencias de favores sexuales a cambio de un trato favorable;
- Gestos, afiches o comentarios obscenos o vulgares;
- Bromas o comentarios sexuales sobre el cuerpo, la destreza o las deficiencias sexuales de una persona

- Propuestas o comentarios sugestivos o insultantes de carácter sexual
- Dirigirse a una persona con un término cariñoso, un apodo o un término despectivo que no sea de su elección
- Caricaturas, carteles y dibujos despectivos
- Correos electrónicos, mensajes de texto o mensajes de voz sexualmente explícitos
- Tocamientos de naturaleza sexual no solicitados
- Comentarios sexuales no deseados;
- Conversación sobre la vida sexual propia o ajena
- Conducta o comentarios dirigidos constantemente a un solo género, incluso si el contenido no es sexual
- Burlas u otra conducta dirigida hacia una persona debido a su género

PROCEDIMIENTOS DE INFORMACIÓN E INVESTIGACIÓN

Brasfield & Gorrie considera que la discriminación y el acoso son asuntos muy serios. Cualquier empleado que crea que ha sido sometido o presenciado una conducta que viola esta política, o que crea que su empleo se está viendo afectado negativamente por dicha conducta, debe comunicarse con AlertLine de inmediato al 888.546.3577 o visitar brasfieldgorrie.alertline.com. Si prefiere no utilizar AlertLine, informe el asunto inmediatamente a Recursos Humanos al 800.239.8017, ext. 1891. Las quejas se investigarán con prontitud y se tomarán medidas correctivas cuando corresponda. Todas las quejas se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible.

PROHIBIDAS LAS REPRESALIAS

Los empleados y solicitantes están protegidos contra la coerción, el acoso, las amenazas, la intimidación, la interferencia o la discriminación por presentar una queja, ayudar en una investigación, oponerse a un acto ilegal o ejercer otros derechos legalmente protegidos y pueden denunciar y plantear inquietudes sobre discriminación o acoso sin temor. de represalias o represalias. Brasfield & Gorrie prohíbe las represalias contra una persona por denunciar discriminación o por participar en una investigación de un reclamo de discriminación. Cualquier represalia de este tipo no será tolerada y resultará en medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Si una persona ha sido sometida a tales represalias, se debe informar de la misma manera en que la persona denunciaría un reclamo de discriminación o acoso según esta política. La violación de esta política, incluida cualquier conducta de represalia inadecuada, dará lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.