

Asunto:	Política de Igualdad de oportunidades de empleo y acción afirmativa (EEO y AAP)
Categoría	Legal

POLÍTICA N.º 606-48
 GOODWILL INDUSTRIES OF SOUTHEASTERN WISCONSIN, INC.
 ÚLTIMA REVISIÓN: julio de 2025
 PERSONA QUE APRUEBA: director ejecutivo y presidente
 RESPONSABLE: vicepresidente sénior de Talento Humano y Cultura
 MONITOR: Asesor jurídico adjunto y director de Operaciones Legales

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y ACCIÓN AFIRMATIVA

- 1. OBJETIVO:** como contratista federal, Goodwill Industries of Southeastern Wisconsin, Inc. y sus subsidiarias (colectivamente "Goodwill") es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades de empleo (EEO) y mantiene planes de acción afirmativa (AAP) para personas con discapacidades y veteranos cubiertos según la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) de 1973 y la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam (Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act, VEVRAA).

El Departamento Legal y de Cumplimiento (Legal and Compliance Department) de Goodwill es responsable de asegurarse del cumplimiento de todas las leyes federales, estatales y locales aplicables que rigen la igualdad de oportunidades de empleo y la acción afirmativa. Las preguntas relacionadas con estos programas pueden dirigirse al Departamento Legal y de Cumplimiento a compliance@goodwillgreatermc.org o al 414-847-4205.

2. DEFINICIONES:

2.1 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO (EEO): un concepto legal y un conjunto de prácticas que garantizan que todas las personas tengan una oportunidad justa y equitativa de que se les considere para empleo, capacitación y oportunidades de desarrollo profesional, libres de discriminación basada en ciertas características protegidas. Estas características incluyen raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo, orientación sexual e identidad de género), país de origen, edad, discapacidad e información genética.

2.2 ACCIÓN AFIRMATIVA: la acción afirmativa se define como un conjunto de procedimientos destinados a eliminar la discriminación ilegal entre los solicitantes, remediar los resultados de dicha discriminación previa y prevenir dicha discriminación en el futuro.

2.3 SECCIÓN 503 DE LA LEY DE REHABILITACIÓN DE 1973: la sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973 prohíbe a los contratistas y subcontratistas federales discriminar en el empleo a personas con discapacidad que estén calificadas. También obliga a estos contratistas a adoptar medidas de acción afirmativa para contratar, promocionar y retener a personas con discapacidades. Esta sección garantiza que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo cuando trabajan para compañías que tienen contratos con el gobierno federal.

Asunto:	Política de Igualdad de oportunidades de empleo y acción afirmativa (EEO y AAP)
Categoría	Legal

2.4 LEY DE ASISTENCIA PARA EL REAJUSTE DE LOS VETERANOS DE LA ERA DE VIETNAM (VEVRAA): la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam (VEVRAA) es una ley federal de EE. UU. Que prohíbe la discriminación laboral de los veteranos protegidos y exige a los contratistas federales que adopten medidas de acción afirmativa para reclutar, contratar, promover y retener a dichos veteranos. La Ley VEVRAA se promulgó en 1974 y se ha modificado varias veces para reforzar sus disposiciones, en particular las relativas a la acción afirmativa.

3. POLÍTICA:

3.1 SOLICITANTES y EMPLEADOS

- a. Goodwill no discriminará a ningún solicitante de empleo ni a ningún empleado por raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo, parto o condiciones relacionadas, identidad transgénero y orientación sexual), país de origen, edad (mayores de 40 años), discapacidad o información genética, o cualquier otra condición protegida por la ley.
- b. En sus decisiones de contratación, Goodwill solo tiene en cuenta la experiencia, las calificaciones y las competencias de una persona.
- c. Nuestra política de igualdad de oportunidades laborales abarca todas las áreas de empleo, incluyendo, entre otras, las siguientes: selección, contratación, permisos de ausencia, ascenso, degradación, remuneración, despido, ayuda para el pago por estudios, asignaciones de trabajo, suspensión del empleo, publicidad, entorno laboral, beneficios, traslados, capacitación y medidas correctivas.
- d. La política de Goodwill es que la discriminación, el acoso o las represalias de cualquier tipo son inaceptables en el lugar de trabajo y no se tolerarán. Además, los empleados tienen el deber de reportar los comportamientos inaceptables a los directores, administradores y a Cumplimiento. Los empleados están protegidos contra las represalias y no sufrirán consecuencias adversas por reportar cualquier comportamiento inadecuado o por participar en la investigación de una queja.
- e. Los empleados deben consultar su Manual del empleado, las Normas de Goodwill, la Política 601-07 Comunicación abierta y la Política 606-37 Acoso, para obtener más información.

Asunto:	Política de Igualdad de oportunidades de empleo y acción afirmativa (EEO y AAP)
Categoría	Legal


3.2 PARTICIPANTES/PERSONAS QUE ATENDEMOS

- a. Goodwill no discriminará a los solicitantes calificados para servicios y a las personas que reciban servicios no se les tratará de manera diferente por raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo, parto o condiciones relacionadas, identidad transgénero y orientación sexual), país de origen, edad (mayores de 40 años), discapacidad o información genética.
- b. La política de igualdad de oportunidades de Goodwill abarca todas las áreas de prestación de servicios, incluyendo acceso igualitario a los programas, beneficios igualitarios de los programas y trato igualitario en los servicios del programa.
- c. La política de Goodwill es que la discriminación, el acoso o las represalias de cualquier tipo son inaceptables en todos los programas y centros de prestación de servicios y no se tolerarán. Además, se anima a los participantes a reportar los comportamientos inaceptables a los directores, administradores y a los responsables de cumplimiento. Los participantes están protegidos contra las represalias y no sufrirán consecuencias adversas por reportar cualquier comportamiento inadecuado o por participar en la investigación de una queja.
- d. Para obtener más información, los participantes deben consultar su manual del participante y la Política 607-02 Derechos - Personas que atendemos y la Política 607-14 Procedimiento de quejas formales - Personas que atendemos.

4. POLÍTICAS RELACIONADAS:

- 4.1 601-07 Comunicación abierta
- 4.2 601-10 Despilfarro, conducta indebida, fraude y abuso
- 4.3 606-09 Ética de los empleados
- 4.4 606-36 Acoso
- 4.5 607-02 Derechos – Personas que atendemos
- 4.6 607-14 Procedimiento de quejas formales – Personas que atendemos

Asunto:	Política de Igualdad de oportunidades de empleo y acción afirmativa (EEO y AAP)
Categoría	Legal

Fecha de aprobación: 7/16/2025 6:11 a. m. PDT	Aprobado por: DocuSigned by:  F913A59489C147E...
--	---