

DECLARACIÓN de POLÍTICA de EEO

Es política de USA Environmental, Inc. (la "Compañía") no discriminar a ningún empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, color, sexo, credo, religión, origen nacional, género, edad, información genética, condición de veterano protegido por discapacidad o cualquier otra condición protegida por la ley estatal o local, y brindar igualdad de oportunidades de empleo para personas calificadas.

Esta declaración de política se publica en los tabloneros de anuncios de la Compañía. La Compañía se esforzará por reclutar, contratar, capacitar y ascender a sus empleados en todos los lugares de trabajo de acuerdo con su Política de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO). Todas las demás acciones de personal se administran sin importar la raza, el color, el sexo, las creencias, la religión, el origen nacional, el género, la edad, la información genética, la discapacidad, la condición de veterano protegido o cualquier otra condición protegida por la ley estatal o local, y todas las decisiones de empleo se basan únicamente en los requisitos válidos del puesto.

La Compañía cuenta con un Plan de Acción Afirmativa (AAP, por sus siglas en inglés) para Veteranos y Personas con Discapacidad, disponible para su revisión en el Departamento de Recursos Humanos durante el horario laboral habitual. Wayne Lewallen, presidente, apoya plenamente esta política y ha designado a Robin Miller como Coordinadora de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO), con la responsabilidad general de actualizar anualmente el APP para Veteranos y Personas con Discapacidad y de implementar las actividades relacionadas con el APP, según lo exige la ley.

Las responsabilidades de Robin Miller incluyen el diseño e implementación de un sistema de auditoría e informes que:

- Medirá la eficacia del APP para Veteranos y Discapacitados de la Compañía.
- Indicará cualquier necesidad de remediación.
- Determinará el grado de cumplimiento de los objetivos de la Compañía.
- Determinará si las personas con discapacidades conocidas y los veteranos protegidos han tenido la oportunidad de participar en todas las actividades educativas, de capacitación, recreativas y sociales patrocinadas por la Compañía.
- Medirá el cumplimiento de las obligaciones específicas del APP para Veteranos y Discapacitados.

Los empleados y solicitantes no estarán sujetos a acoso, intimidación, amenazas, coerción o discriminación por haber participado en cualquiera de las siguientes actividades:

- Presentar una queja.
- Asistir 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 enmendada, la Sección 4212 de la Ley de Asistencia para la Readaptación de Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, la Ley de Oportunidades de Empleo para Veteranos de 1998 o cualquier otra ley federal, estatal o local que exija la igualdad de oportunidades para las personas, independientemente de su raza, color, sexo, credo, religión, origen nacional, género, edad, información genética, discapacidad o condición de veterano protegido.
- Oponerse a cualquier acto o práctica ilegal por la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973 o su reglamento de aplicación, la Sección 4212 de la Ley de Asistencia para la Readaptación de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, la Ley de Oportunidades de Empleo para Veteranos de 1998 o cualquier otra ley federal, estatal o local que exija la igualdad de oportunidades para las personas, independientemente de su raza, color, sexo, credo, religión, origen nacional, género, edad, información de género, discapacidad o condición de veterano protegido.
- Ejercer cualquier otro derecho protegido por la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973 o su reglamento de aplicación, la Sección 4212 de la Ley de Asistencia para la Readaptación de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974 o la Ley de Oportunidades de Empleo para Veteranos de 1998.



Wayne Lewallen, President