



## EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY POLICY

We are an equal opportunity employer.

As federal sub-contractor, we take actions aimed at recruiting and/or placement of minority groups protected by the regulations of the "U.S. Equal Employment Opportunity Commission" (EEOC). Such regulations prohibit discrimination based on race, color, religion, sex (including pregnant women), national origin, age (40 or older), disability, genetic information, sexual orientation or gender identity. Also refer veterans meet in qualifying for any job and we comply with the regulations established by the Readjustment Assistance Act of Veterans of the Vietnam Era.

CTS promote the best care to all our employees from our part and from the part of clients companies (managers, supervisors, employees, etc.). Also we ensure that a healthy work environment prevails in the interaction between co-workers, suppliers and others. If necessary, we seek to provide reasonable accommodation within the capabilities of the client company, in case that the condition does not pose an inconvenience to fulfill the duties of the position.

CTS may not honor any discriminatory employer preferences. For example, is unlawful to accept a job order specifying the race, color, religion, sex, national origin, age, disability status, sexual orientation or gender identity of the candidate. CTS may not categorize, group or classify job applicants, jobs, or employers based on race, color, religion, sex, national origin, age, disability status, sexual orientation or gender identity and make referrals based on these categorizations. Another example of unlawful practices that CTS rejects is to classify and refer only males to "light industry" positions or only females to "clerical" positions. In addition, we may not maintain a discriminatory environment, or discriminate against its own employees with respect to wages, promotions, etc.

However, for the sole purpose of being able to develop statistical information that is part of our responsibility to fulfill our Affirmative Action Plan, our job applications voluntarily require information related to the conditions protected under the EEOC. Though, such information is not used in a negative way on the job application.

## AFFIRMATIVE ACTION PLAN

Rev.4/2015



## POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Somos un patrono con igualdad de oportunidades de empleo.

Como subcontratista federal, tomamos acciones dirigidas al reclutamiento y/o colocación de grupos minoritarios protegidos por las regulaciones de la “U.S. Equal Employment Opportunity Commission” (EEOC). Dichas regulaciones prohíben el discrimen por razones de raza, color, religión, sexo (incluyendo mujeres embarazadas), nacionalidad, edad (40 años o más), incapacidad, información genética, orientación sexual o identidad de género. Además cumplimos en referir a veteranos que cualifiquen para algún puesto y con las regulaciones establecidas por la Ley de Asistencia de Reajuste de los/as veteranos/as de la Era de Vietnam.

Promovemos el mejor trato hacia nuestros empleados de parte de nosotros y de las compañías clientes (gerentes, supervisores, empleados, etc.). También velamos por que impere un ambiente de trabajo saludable en la interacción entre compañeros de trabajo, suplidores y otros. En caso de ser necesario, se procura proveer acomodo razonable dentro de las posibilidades de la empresa cliente, siempre y cuando la condición no represente un inconveniente para cumplir con los deberes del puesto.

CTS no honra ninguna preferencia discriminatoria de ningún patrono. Por ejemplo, es ilegal recibir de parte de nuestros clientes una orden de servicio en la que se especifique la raza, color, religión, sexo, origen, edad, estatus de incapacidad, orientación sexual o identidad de género de los candidatos deseados. CTS no puede clasificar por categorías a los solicitantes, ocupaciones o trabajos y patronos (clientes) basados en raza, color, religión, sexo, origen, edad, incapacidad, orientación sexual o identidad de género y referir candidatos de acuerdo a dichas clasificaciones. Otro ejemplo de prácticas que CTS rechaza es referir solamente a hombres a plazas de industria liviana, almacén, etc. y solamente mujeres a trabajos de oficina. Además, no podemos mantener un ambiente de discrimen contra nuestros empleados en áreas tales como salario, ascensos, etc.

No obstante, con el único objetivo de poder desarrollar información estadística que es parte de nuestra responsabilidad para cumplir con nuestro Plan de Acción Afirmativa, en nuestras solicitudes de empleo requerimos de forma voluntaria información relacionada a las condiciones protegidas por el EEOC. Sin embargo, dicha información no se utiliza de forma negativa sobre la solicitud.

### PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA