

Igualdad de oportunidades de empleo y a la declaración de política de acción afirmativa

1. Perrigo, a través de sus directivos responsables, recluta, contrata, actualiza, capacita y promueve en todos los puestos de trabajo sin distinción de raza, color, religión, sexo, nación de origen, edad, discapacidad o condición de veterano, veterano de las Fuerzas Armadas con medalla de servicio, veterano recientemente separado, o veterano con distintivo de servicio activo en guerra o campaña de ahora en adelante considerados como “veteranos protegidos” excepto donde un puesto no esté disponible o sea una calificación ocupacional de bona fide.
2. Los gerentes se asegurarán de que todas las acciones de personal tales como compensación, beneficios, separaciones, contrataciones, capacitación patrocinada por la empresa, ayuda de matrícula educativa y programas sociales y recreativos sean administrados independientemente de raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, o país de origen, o porque el o ella sea un individuo con una discapacidad o veterano protegido, excepto donde un puesto no esté disponible o sea una calificación ocupacional de bona fide.
3. Los gerentes fundamentarán las decisiones laborales en los principios de oportunidad de empleo igualitaria y con la intención de impulsar el compromiso de Perrigo con la acción afirmativa y la igualdad de empleo. En ningún momento a cualquier empleado, o solicitante de un empleo cubierto, que ejerce sus derechos en virtud de la política de acción afirmativa de Perrigo estará sujeto a acciones disciplinarias o será afectado negativamente en sus oportunidades de empleo.
4. Los administradores tomarán acción afirmativa para garantizar que las personas en grupos minoritarios calificados, mujeres y veteranos cubiertos sean introducidos en la fuerza de trabajo, animados a aspirar a una promoción y considerados al surgir oportunidades de promoción.
5. Perrigo invita a cualquier empleado o cualquier solicitante de empleo para revisar los programas escritos de acción afirmativa de Perrigo. Estos programas están disponibles para su inspección a solicitud de 9:00-17:00, en Recursos Humanos. Cualquier duda debe orientarse a mí, su supervisor o a Britt Tasker, administrador de EEO.
6. Los solicitantes son alentados a identificar su raza, sexo y condición de veterano. Además, los empleados están invitados a identificarse como un individuo con una discapacidad. Esta identificación es estrictamente voluntaria y confidencial y no resultará en represalias de ningún tipo.
7. Los empleados y los solicitantes no serán sometidos a hostigamiento, intimidación, amenazas, coacción o discriminación debido a que hayan estado involucrados en, o pudieran participar en cualquiera de las siguientes actividades: (1) presentando una queja; (2) 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, según enmendada (sección 503), Ley de Asistencia de Reajuste de Veteranos de la Época de Vietnam de 1974 (VEVRAA) o cualquier otra Ley Federal, estatal o local que requiera igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad o veteranos discapacitados especiales o veteranos cubiertos o; (3) oponerse a cualquier acto o práctica hecha ilegal por la sección 503 o sus reglamentos de aplicación en esta

8. parte o VEVRAA o sus reglamentos de aplicación en esta parte o cualquier otra Ley Federal, estatal o local que requiera igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad o para veteranos discapacitados especiales o veteranos cubiertos; o (4) ejercicio de cualquier otro derecho protegido por sección 503 o sus reglamentos de aplicación en esta parte o cualquier otro derecho protegido por VEVRAA o sus reglamentos de aplicación en esta parte.
9. Perrigo ha establecido un programa escrito de acción afirmativa para promover la acción afirmativa en la búsqueda de sus objetivos de igualdad de oportunidad de empleo. Este programa ha sido elaborado de conformidad con la orden ejecutiva 11246, sus enmiendas y los reglamentos de aplicación de la Oficina del Departamento de Trabajo en Programas Federales de Regulación de Contratos (OFCCP). La AAP está diseñada para orientar a la gerencia con respecto al compromiso de Perrigo para el pleno cumplimiento de sus objetivos de EEO.
10. Como Director Ejecutivo de Perrigo, estoy comprometido con los principios de la Igualdad de Oportunidad de Empleo y Acción Afirmativa. Con el fin de asegurar la diseminación e implementación de la Igualdad de Oportunidad de Empleo y Acción Afirmativa en toda la empresa, he seleccionado a Britt Tasker como Administradora de la Igualdad de Oportunidad de Empleo. Una de las responsabilidades de la Administradora de la Igualdad de Oportunidad de Empleo será el establecer y mantener un programa de auditoria interna y reporte que permita el control efectivo de los programas de Perrigo

Perrigo Company



Por: Murray Kessler fecha: 14 de agosto de 2020
Su: President and Chief Executive Officer