



政策声明

盖恩斯维尔市意识到有责任向市民和员工确保有平等机会获得城市服务，计划，活动以及所有合格人员的就业，努力确保就业，服务，计划和活动的多样性。机会均等政策的实施旨在确定计划策略在工作场所产生积极主动的变化并确保多样性。

盖恩斯维尔市（以下简称市）已并将继续制定政策，为所有合格人士提供平等机会和获得平等的城市服务，计划和活动，禁止在就业中因种族，肤色，宗教，性别，国籍，婚姻状况，性取向，年龄，残疾或性别认同而遭受歧视，并确保通过城市范围的平等机会的积极策略计划完全实现机会均等和多样性。禁止基于性别认同在**城市就业**，公共设施，住房和信贷做去，以及城市其他适用服务，计划和活动中遭受歧视的应用，应符合盖恩斯维尔市条例去案第**3章歧视的适用条款**。

但是 **机会均等和多样性**，只能通过尽管领导和可行政策和程序的坚定实施来实现。通过制定和实施有效的政策和程序，**机会均等和多样性**可以成为城市组织文化的一个组成部分。城市应通过以下非歧视性做去，促进机会均等和多样性：

1. **招聘** 录用，培训，选雇晋升所有职业类别的人员时，不因种族，肤色，宗教，性别，国籍，性取向，婚姻状况 年龄，残疾或性别身份遭受歧视
2. **确保就业和晋升决策符合平等就业**的法律，政策和程序和
3. **确保管理所有人事行动**，权益和计划时不受歧视。
4. 订立合同时，和解任何人为的，意识到的或实际的可能会妨碍供应商，企业和城市参与商业机会的章程时确保多样性，可能包括在去案和城市政策允许的范围內，在承包商和供应商选择过程中提供首选折优惠。

此外，**城市将力求真诚**地查明，吸纳和聘用合格的申请人，包括妇女和少数民族。这一政策并不意味着，不够资格者也可以被雇用。

城市鼓励员工通过晋升和抽调发展自己，最终促进内部向上流动。城市的内部培训计划将**确保平等就业机会的法律 政策和程序**，为全体员工提供培训。

城市还将通过**采纳**设置目的和目标的计划采取行动，计划的目的是解决城市劳工团队使用不足的问题。至少没有**充分利用的工作组**将通过年度劳工分析来确定。经市确定的政策，目的和目标应通过其行政人员来实现。

城市应当聘请**专职平等机会总监**指导和实施综合平等机会计划，遵守机会均等法律，政策和程序，并制定战略，培训和研讨会，以确保合同，就业，服务，计划和活动的多样性。这项计划适用于每一仓库职员和隶属于仓库职员的所有员工。

在履行相关调查责任时，平等机会总监应作出一切合理努力，**以确保**调查得到事实资料 and 公正判断的支持。在调查期间，平等机会总监不偏袒管理层和投诉人任何一方。平等机会总监是中立的，调查事实的第三方。平等机会总监将努力**确保**委员会政策和部门政策和程序得到遵守。

城市经理、职员，经理，主管和员工有责任协助平等机会总监执行和遵守平等机会法规，政策和程序。城市政策或程序不会减轻任何集体谈判协议条款或城市就业条款和条件进行谈判的责任。

城市希望和期望 减轻城市诉讼责任，并在这些问题被诉讼机构之前尽可能在城市范围内解决任何问题。

盖恩斯维尔对所有人的机会都是平等的 和在公平、公正的条件下及时赔偿投诉。城市的目标是改善就业氛围，使得所有人都一视同仁，受到公平对待，而不会因为种族，性别，肤色，年龄，民族，宗教，性取向，婚姻状况，残疾或性别身份而遭到歧视。在此环境下，市委员会认为，市员工可以为了共同利益，向盖恩斯维尔的公民提供最高水平的公共服务。为了此方面的协助，城市的所有官员和员工须向平等机会总监提供其保管的任何信息和记录，并竭尽全力，职责，活动，组织，财产和交易方式的，且平等机会总监认为需要进行调查和履行必要义务的，法律禁止的除外，任何问题作出回应。如果经理或员工疏于提供上述数据或信息，机会均等总监可寻求市审计长以任何适当方式解决。城市政策和程序不放弃任何文件的保密性或法规规定的其他豁免条款。

为确保平等机会总监与员工接触，另辟途径满足劳动力需求，并确保整个组织多样性的适当框架，应当有两个咨询委员会，就有关多样性和机会均等问题向平等机会总监建言。这两个委员会将包括一个内部委员会（员工多元化咨询委员会）和一个外部委员会（公民多元化和包容性咨询委员会）。

公民多元化和包容性咨询委员会应：

- 向平等机会总监提供有关平等就业机会 (EEO)，少数民族企业 (MBE) 计划，平权法案 (AA)，小企业 (SBE) 计划，残疾者和多样性倡议的指导和建议
- 识别和评估小企业，少数民族企业，妇女和伤残老兵企业立合同计划
- 评估和协助落实1973年复健法案第504节和美国残疾人法案，也为机会均等部总监所有城市计划，服务，活动和设施的可行性和应用性提供咨询。
- 提供关于摧毁偏见倡议的建议

员工多元化和包容性咨询委员会由不超过十三 (13) 人的两 (2) 年期成员组成。在任何情况下，任何成员的服务年限不得超过四 (4) 年。委员会应每年选出一名主席和副主席，每年举行至少六 (6) 次会议。

员工多元化咨询委员会应：

1. 逐级传达在委员会会议上与同事讨论的适当的相关信息；和
2. 就平等就业机会总监向他们提出的平等机会和多样性问题是其建议。
3. 评估，审查和批准各部门的多样性工作计划。平等机会总监或指定人员将监督实施工作计划，确保体现多样性，平等和公开竞争的举措与总体目标同步。

从经平等机会总监的申请起，城市经理和盖恩斯维尔地区公用事业公司 (GRU) 总经理应每年任命员工多元化咨询委员会会员。城市经理或GRU总经理的任命应包括至少七 (7) 位但不超过十三 (13) 位隶属于城市经理或GRU总经理的管理当局的员工，组成一个多元化团队。大多数应为非管理层员工，其中至少有一位是由员工集体谈判代表向城市经理或GRU总经理汇报推荐的。员工多元化和包容性咨询委员会至少每季度应召开一次会议。

生效日期: 2000年8月28日
修订日期: 2008年3月28日
修订日期: 2008年9月4日
修订日期: 2016年8月18日

Translation Cloud LLC
121 Newark Ave., 3rd Floor
Jersey City, NJ 07302
1 (800) 790-3680



Project Manager: Kavita Ramgahan
Document Translation
Translation from English to Chinese
October 5, 2016