



Declaración de la política

La ciudad de Gainesville reconoce su responsabilidad para con los ciudadanos y empleados para garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso a los servicios, programas, actividades de la ciudad y empleo para todas las personas calificadas y trabajar para asegurar la diversidad en sus empleos, servicios, programas y actividades. La implementación de esta Política de igualdad de oportunidades tiene por objeto identificar los programas y las estrategias para lograr un cambio positivo y proactivo en el lugar de trabajo y el trabajo para garantizar la diversidad.

La ciudad de Gainesville (en lo sucesivo, la Ciudad) desarrolla y seguirá desarrollando políticas para dar igualdad de oportunidades y acceso a los servicios, programas y actividades apropiadas de la Ciudad para todas las personas calificadas para prohibir la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, estado civil, orientación sexual, edad, discapacidad o identidad de género y garantizará la plena realización de la igualdad de oportunidades y la diversidad a través de un programa continuo positivo de la igualdad de oportunidades en toda la Ciudad. La aplicación de las prohibiciones de discriminación sobre la base de la identidad de género en el empleo, acomodamientos, vivienda y prácticas de crédito de la Ciudad, así como en otros servicios, programas y actividades de la Ciudad, será consistente con las disposiciones aplicables del Capítulo 8, Discriminación, del Código de ordenanzas de la ciudad de Gainesville.

La igualdad de oportunidades y diversidad, sin embargo, solo puede lograrse a través del liderazgo comprometido y administración comprometida de las políticas y procedimientos viables. Es a través del desarrollo y ejecución de las políticas y procedimientos eficaces que los conceptos de igualdad de oportunidades y la diversidad puede convertirse en una parte integral de la cultura de la organización de la Ciudad. La Ciudad deberá promover la igualdad de oportunidades y la diversidad a través de prácticas no discriminatorias al:

1. Reclutamiento, contratación, formación, transferencia y promoción de las personas en todas las clasificaciones de trabajo sin discriminación basada en la raza, color, religión, sexo, origen nacional, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad e identidad de género;
2. Asegurar que las decisiones de empleo y de promoción están en conformidad con las leyes de igualdad de empleo, políticas y procedimientos; y
3. Asegurar que las acciones, los beneficios y los programas de todo el personal son administrados sin discriminación.
4. Garantizar la diversidad en la contratación de, abordar cualquier barrera artificial, percibida o real que puede impedir que los proveedores y las empresas participen en

oportunidades de negocios con la Ciudad, y puede incluir la concesión de preferencias e incentivos en el proceso de selección de contratista y proveedor en la medida permitida por la ley y las políticas de la Ciudad.

Además, la Ciudad va a hacer todos los esfuerzos de buena fe para identificar, reclutar y contratar a los solicitantes calificados, incluyendo las mujeres y las minorías. Esta política no implica que cualquier persona que carece de las calificaciones puede ser empleada.

La Ciudad promueve el desarrollo del empleado con el fin de facilitar la movilidad ascendente interna a través del proceso de promoción y transferencia. El programa interno de capacitación de la Ciudad proveerá capacitación para todos los empleados, de conformidad con las leyes de igualdad de oportunidades de empleo, las políticas y procedimientos. La Ciudad también tomará medidas a través de la adopción de un Plan que establece metas y objetivos, que abordan la infrautilización de los grupos dentro de la fuerza de trabajo de la Ciudad. Los grupos de infrautilización de trabajo como mínimo serán determinados por el análisis anual de la fuerza de trabajo. Las políticas, metas y objetivos establecidos por la Ciudad se implementarán a través de su personal administrativo.

La Ciudad deberá emplear a un Director de Igualdad de Oportunidades de tiempo completo para dirigir el desarrollo y la implementación de un Programa integral de igualdad de oportunidades, la adhesión a las leyes, políticas y procedimientos para la igualdad de oportunidades, y para desarrollar estrategias, capacitación y talleres para asegurar la diversidad en la contratación, empleo, servicios, programas y actividades. Este programa se aplicará a cada Funcionario del Charter y todos los empleados que trabajan bajo los Funcionarios del Charter.

En el desempeño de las responsabilidades relacionadas con las investigaciones, el Director de Igualdad de Oportunidades debe hacer todos los esfuerzos razonables para asegurar que las investigaciones sean respaldadas por información de hecho y juicio imparcial. Durante la investigación de las quejas, el Director de Igualdad de Oportunidades no es un defensor para la gerencia, ni para el demandante. El Director de Igualdad de Oportunidades sirve como un tercero neutral que determina los hechos. El Director de Igualdad de Oportunidades trabajará para asegurar que se cumplan las políticas de la Comisión y las políticas y procedimientos del departamento.

Será responsabilidad de los Funcionarios del Charter de la Ciudad, sus gerentes, supervisores y empleados ayudar al Director de Igualdad de Oportunidades con la implementación y el cumplimiento de las leyes, políticas y procedimientos de igualdad de oportunidades. Ninguna de las políticas o procedimientos de la Ciudad va a derogar las disposiciones de cualquier acuerdo colectivo de negociación o la responsabilidad de la Ciudad de negociar los términos y condiciones de empleo.

Es la esperanza y la intención de la Ciudad de reducir la responsabilidad de la Ciudad para demandas judiciales, litigios y para resolver cualquier problema, siempre que sea

posible dentro de la Ciudad, antes de que estos problemas sean llevados a una agencia o agencias externa(s).

La Ciudad de Gainesville cree en la igualdad de oportunidades para todas las personas y la pronta reparación de las quejas en un entorno justo e imparcial. Es la meta de la Ciudad fomentar un ambiente de trabajo donde todas las personas sean tratadas con igualdad y justicia y sin discriminación, basada en la raza, sexo, color, edad, origen nacional, religión, orientación sexual, estado civil, discapacidad, o identidad de género. En este entorno, la Comisión de la Ciudad cree que los empleados municipales pueden trabajar juntos de forma cooperativa en el interés mutuo de proporcionar el más alto nivel de servicio público a los ciudadanos de Gainesville. Para ayudar en este sentido, todos los funcionarios y empleados de la Ciudad deberán proporcionar al Director de Igualdad de Oportunidades cualquier información y registros en su poder y responder a cualquier pregunta con respecto a las facultades, obligaciones, actividades, organización, propiedad y métodos de negocio que en la opinión del Director de Igualdad de Oportunidades se requieren para llevar a cabo una investigación y los deberes requeridos, salvo que esté prohibido por la ley. Si dicho Funcionario del Charter o los empleados no produzcan dicho acceso y/o información, el Director de Igualdad de Oportunidades podrá pedir al Auditor de la Ciudad que resuelva la situación de cualquier manera que se considere apropiado. Ninguna de las políticas o procedimientos de la Ciudad renuncian ya sea a la confidencialidad de cualquier documento o cualquier otra exención prevista por la ley.

Para garantizar que el Director de Igualdad de Oportunidades se mantenga en contacto con la mano de obra, tenga otra vía para la evaluación de las necesidades de la fuerza de trabajo, así como el marco adecuado para garantizar la diversidad en toda la organización, se formarán dos comités consultivos que asesorarán al Director de Igualdad de Oportunidades con respecto a las cuestiones relacionadas con la diversidad y la igualdad de oportunidades. Ambos comités estarán compuestos por uno interno (Comité consultivo para la diversidad de empleados) y uno externo (Comité consultivo para la diversidad e inclusión de empleados).

El Comité consultivo para la diversidad e inclusión de empleados deberá:

- Proporcionar orientación y recomendaciones al Director de Igualdad de Oportunidades en lo que se respecta a la Igualdad de oportunidades de empleo (EEO), programa de Empresas minoritarias (MBE), Acción afirmativa (AA), programa de Empresas pequeñas (SBE), programas de Discapacidad e iniciativas de Diversidad
- Identificar y evaluar los temas relacionados con los programas de contratación de negocios pequeños, minoritarios, de mujeres y de veteranos discapacitados
- Evaluar y proporcionar asistencia en la implementación de la Sección 504 de la Ley de rehabilitación de 1973 y la Ley de Americanos con discapacidades y también asesorar al Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades en la

accesibilidad y la utilización que se refiere a todos los programas, servicios, actividades e instalaciones de la Ciudad.

- Proporcionar asesoramiento sobre la Iniciativa del desmantelamiento de prejuicios y sesgos

El Comité consultivo de diversidad e inclusión de empleados consistirá en no más de trece (13) miembros que sirven un período de dos (2) años. En ningún caso deberá un miembro servir más de cuatro (4) años consecutivos. El Comité elegirá anualmente un presidente y un vicepresidente y reunirse al menos seis (6) veces al año.

El Comité consultivo de diversidad de empleados deberá:

1. Transmitir a los compañeros de trabajo la información adecuada y relevante, que se discute en las asambleas del Comité; y,
2. Proporcionar recomendaciones sobre la igualdad de oportunidades laborales y de diversidad que les presenta el Director de Igualdad de Oportunidades.
3. Evaluar, revisar y aprobar los Planes de trabajo de diversidad para todos los departamentos. El Director de Igualdad de Oportunidades o la persona designada cumplirá los planes de trabajo para asegurar que las estrategias están en sintonía con los objetivos generales que reflejan la diversidad, igualdad y competencia abierta.

A partir de las solicitudes recibidas y con la participación del Director de Igualdad de Operaciones, el Administrador de la Ciudad y el Gerente General de *Gainesville Regional Utilities* (GRU), designarán a los miembros sobre una base anual para el Comité consultivo de diversidad de empleados. Los nombramientos del Administrador de la Ciudad y/o el Gerente General de GRU, estará formado por un grupo diverso de al menos siete (7) y no más de trece (13) empleados bajo la autoridad de la gerencia del Administrador de la Ciudad y/o el Gerente General de GRU. Una mayoría serán empleados ajenos a la gerencia, de los cuales al menos uno ha sido recomendado por representantes de la negociación colectiva de los empleados que le reportan al Administrador de la Ciudad y/o al Gerente General de GRU. El Comité consultivo de diversidad e inclusión de empleados se reunirá por lo menos cada tres meses.

Fecha efectiva: 08/28/00
Revisado: 03/28/08
Revisado: 09/04/08
Revisado: 08/18/16

