



## Política de igualdad de oportunidades en el empleo

Será la política de la Ciudad proporcionar la igualdad de oportunidades en el empleo a todas las personas sin distinción de raza, sexo, color, edad, origen nacional, religión, orientación sexual, estado civil, discapacidad, o identidad de género, excepto en los casos que pueda ser requerido por la ley. Se incluyen en esta política los objetivos. El Director de Igualdad de Oportunidades o su representante serán responsables de proponer y presentar modificaciones a esta política y de establecer procedimientos escritos para poner en práctica esta política y sus objetivos.

- A. Política. Todas las acciones relacionadas con la contratación se harán de acuerdo con las leyes, políticas y procedimientos de igualdad en el empleo.

Objetivo. Asegurarse de que la Ciudad hace un trabajo exhaustivo en sus esfuerzos de reclutamiento y tiene un proceso para capturar la diversidad de su grupo de solicitantes, específicamente raza y género, y si los solicitantes cumplen los requisitos mínimos del puesto de trabajo en cuestión.

- B. Política. Todas las acciones relacionadas con entrevistas y selección se harán de acuerdo con las leyes, políticas y procedimientos de igualdad en el empleo.

Objetivo. Asegurarse de que la Ciudad tiene un proceso que no discrimina, o se opone a tener, o tiene un efecto adverso sobre cualquier grupo protegido, asegurando que no hay criterios inapropiados o ilegales utilizados en el proceso de entrevista y selección.

- C. Política. Todas las acciones relacionadas con la contratación se harán de acuerdo con las leyes, políticas y procedimientos de igualdad en el empleo.

Objetivo. Asegurarse de que cada decisión de contratación se revise antes de su aprobación final para asegurar que sea justa, adecuada y no discriminatoria.

- D. Política. Todas las acciones relacionadas con los ascensos se harán de acuerdo con las leyes, políticas y procedimientos de igualdad en el empleo.

Objetivo. Asegurarse de que cada decisión de ascenso se revise antes de su aprobación final para asegurar que sea justa, adecuada y no discriminatoria y de conformidad con las leyes, políticas y procedimientos de igualdad en el empleo.

- E. Política. Todas las acciones relacionadas con transferencias se harán de acuerdo con las leyes, políticas y procedimientos de igualdad en el empleo.

Objetivo. Asegurarse de que cada decisión de transferencia se revise antes de su aprobación final para asegurar que sea justa, adecuada y no discriminatoria y de conformidad con las leyes, políticas y procedimientos de igualdad en el empleo.

- F. Política. Todas las acciones relacionadas con descensos de categoría se harán de acuerdo con las leyes, políticas y procedimientos de igualdad en el empleo.

Objetivo. Asegurarse de que cada descenso de categoría se revise antes de su aprobación final para asegurar que sea justa, adecuada y no discriminatoria y de conformidad con las leyes, políticas y procedimientos de igualdad en el empleo.

- G. Política. Los programas de capacitación tienen criterios establecidos para la participación de los empleados y que no sean discriminatorias.

Objetivo. Asegurar la participación de y facilitar la movilidad ascendente de un grupo diverso de empleados dentro del sistema de empleos de la Ciudad.

- H. Política. Todos los empleados, solicitantes y ciudadanos que utilizan los servicios de la Ciudad tendrán la oportunidad de expresar sus quejas de discriminación y/o acoso.

Objetivo. Asegurarse de que haya una vía para recibir y resolver las quejas de forma interna y proporcionar a la Ciudad un mecanismo para abordar los problemas de discriminación y/o acoso.

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

