



Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

PROPÓSITO

El Distrito de Bibliotecas Regionales de Fort Vancouver (FVRL) se compromete a contratar, promocionar y evaluar a sus empleados de forma justa y equitativa. Expresamos este compromiso mediante la aplicación de la siguiente política.

POLÍTICA

Las FVRL y su Consejo de Administración afirman un compromiso continuo con la igualdad de oportunidades de empleo de acuerdo con las leyes y reglamentos estatales y federales para todos los empleados y solicitantes de empleo dentro de las FVRL, sin discriminación por motivos de raza, color, religión, origen nacional, género, identidad de género, edad, estado civil, orientación sexual u orientación sexual percibida, presencia de una discapacidad sensorial, física o mental, información genética, responsabilidad por servicio en las Fuerzas Armadas, ya sea un veterano discapacitado, o de la era de Vietnam u otro tipo de veterano protegido o cualquier otro estado protegido por las leyes de no discriminación aplicables.

Esta política se aplica a todas las áreas de reclutamiento, contratación, formación, retención, promoción y disciplina y a todas las clasificaciones de puestos. La política se extiende a todas las acciones de personal, incluyendo compensación, beneficios, transferencias, despidos colectivos y reintegros de dichos despidos colectivos, educación, programas sociales y recreativos para todas las personas.

El director de Recursos Humanos ha sido nombrado responsable de Igualdad de Oportunidades y está a cargo de supervisar las prácticas de empleo para garantizar su cumplimiento y, en caso necesario, instituir medidas correctivas para lograr y mantener una utilización justa, equitativa y óptima de los recursos.

Se espera que todos los miembros del personal tomen las medidas necesarias para garantizar que las FVRL sean empleadores que ofrezcan igualdad de oportunidades.

ADMINISTRACIÓN

El director ejecutivo es responsable de la administración de esta política, de establecer los procedimientos administrativos para su aplicación y de ponerla a disposición del público en cada sucursal y a través del sitio web de la Biblioteca.

DIVISIBILIDAD

El Consejo de Administración declara por la presente su intención de que las disposiciones de esta política se declaren independientes y divisibles. La invalidez de cualquier cláusula, frase, párrafo, subdivisión, sección, capítulo, título u otra parte de esta política, o la invalidez de su aplicación a cualquier persona o circunstancia no afectará a la validez del resto de la política, ni a la validez de su aplicación a otras personas o circunstancias.

CONTINUIDAD

Por la presente, el Consejo de Administración declara su intención de que las disposiciones de esta política se interpreten y apliquen como una continuación de las disposiciones de la política, en su versión modificada, en la medida en que sean aplicables, y la derogación de cualquier parte de esta política no se interpretará como que afecta a dicha aplicación continua.

RECURSOS

Políticas pertinentes

- Política de equidad
- Política contra la discriminación y el acoso

Legislación aplicable o referencias

- Capítulo 49.60 del RCW; Ley de Washington contra la Discriminación
- Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964
- Título I de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990
- Ley de Igualdad Salarial de 1963
- Ley contra la Discriminación por Edad en el Trabajo
- Artículos 501 y 505 de la Ley de Rehabilitación de 1973
- Ley de Derecho de Empleo y Reempleo para el Personal del Servicio Uniformado de 1994
- Ley de Discapacidad durante el Embarazo
- Artículos 102 y 103 de la Ley de Derechos Civiles de 1991
- Ley de No Discriminación por Información Genética de 2008

HISTORIA DE LA POLÍTICA

Aprobada y adoptada por el Consejo de Administración de las FVRL:

- Política original 13 de mayo de 1976
- Revisada y ratificada 21 de abril de 1981
- Revisada y ratificada 11 de febrero de 2002
- Revisada y ratificada 8 de diciembre de 2008
- Revisada y ratificada 21 de marzo de 2022