

SISTEMA DE TRÁNSITO DE LA CIUDAD DE MARION (MTS) POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Objetivo

La Ciudad de Marion, IN y el Sistema de Tránsito de Marion (MTS) es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. De acuerdo con la ley contra la discriminación, el propósito de esta política es aplicar estos principios y mandatos. Marion Transit prohíbe la discriminación y el acoso de cualquier tipo y brinda igualdad de oportunidades de empleo a empleados y solicitantes sin distinción de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, embarazo, edad, nacionalidad, estado de discapacidad, información genética, estado de veterano protegido, o cualquier otra característica protegida por la ley. Marion Transit se ajusta tanto al espíritu como a la letra de todas las leyes y reglamentos aplicables.

Alcance

La política de igualdad de oportunidades en el empleo (EEO) y antidiscriminación se aplica a todos los aspectos de la relación entre Marion Transit y sus empleados, incluidos:

- Reclutamiento.
- Empleo.
- Promoción.
- Transferencia.
- Entrenamiento.
- Condiciones laborales.
- Sueldos y administración de salarios.
- Beneficios a los empleados y aplicación de políticas.

Las políticas y principios de EEO también se aplican a la selección y tratamiento de contratistas independientes, personal que trabaja en nuestras instalaciones y que está empleado por agencias temporales y cualquier otra persona o empresa que haga negocios para o con Marion Transit.

Difusión e implementación de políticas

El Gerente de MTS será responsable de la difusión de esta política a todos los empleados de MTS. Los gerentes de departamento de la ciudad de Marion son responsables de implementar prácticas de empleo equitativo dentro de cada departamento. El Departamento de Recursos Humanos (RR.HH.) de la ciudad de Marion es responsable del cumplimiento general y mantendrá registros de personal de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables.

Procedimientos

El Departamento de Recursos Humanos y la administración de MTS administran nuestra política de EEO de manera justa y consistente al:

- Publicar todos los avisos requeridos con respecto a los derechos de los empleados bajo las leyes de EEO en áreas muy visibles para los empleados.
- Publicidad de vacantes con la declaración "Somos un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y todos los solicitantes calificados recibirán consideración para el empleo sin importar raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, embarazo, edad, origen nacional, estado de discapacidad, información genética, estado de veterano protegido o cualquier otra característica protegida por la ley".
- Publicar todas las vacantes de trabajo requeridas con las agencias estatales apropiadas.
- Prohibir las represalias contra cualquier individuo que presente un cargo de discriminación, se oponga a una práctica que se cree que es discriminación ilegal, informe de acoso o ayude, testifique o participe en un procedimiento de agencia de EEO.
- Requiere que los empleados informen a un miembro de la gerencia, un representante de RR.HH. o al abogado general sobre cualquier discriminación o acoso aparente. El informe debe realizarse dentro de las 48 horas posteriores al incidente.
- Notifica de inmediato al abogado general de todos los incidentes o informes de discriminación o acoso y toma otras medidas apropiadas para resolver la situación.

Acoso

El acoso es una forma de discriminación ilegal y viola la política de la Ciudad de Marion y MTS. El acoso sexual prohibido, por ejemplo, se define como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitud de favores sexuales y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:

- La sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición del empleo de un individuo.
- La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dichos individuos.
- Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso también incluye conductas no deseadas basadas en raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, embarazo, edad, nacionalidad, estado de discapacidad, información genética, estado de veterano protegido o cualquier otra característica protegida por la ley. El acoso se vuelve ilegal cuando:

- Soportar la conducta ofensiva se convierte en una condición para continuar con el empleo, o
- La conducta es lo suficientemente severa o generalizada como para crear un ambiente de trabajo que una persona razonable consideraría intimidante, hostil o abusiva.

Marion Transit anima a los empleados a informar todos los incidentes de acoso a un miembro de la dirección o al departamento de recursos humanos. Marion Transit lleva a cabo capacitaciones para la prevención del acoso para todos los empleados y mantiene y hace cumplir una política separada sobre prevención del acoso, procedimientos de quejas y sanciones por violaciones. Marion Transit investiga todas las quejas de acoso con prontitud y de manera justa y, cuando sea apropiado, toma medidas correctivas inmediatas para detener el acoso y evitar que vuelva a ocurrir.

Presentación de quejas

Los empleados de MTS que deseen presentar una queja deben notificar al gerente de MTS y al director de recursos humanos de la ciudad de Marion sobre dicha queja propuesta. El gerente de MTS y el director de recursos humanos procesarán dicha queja y notificarán a la oficina del alcalde y a la oficina del asesor general de dicha queja. El Gerente de MTS y el Director de Recursos Humanos de Marion procesarán dichas quejas de acuerdo con la Circular 4704.1A de la FTA (Rev. 1 al 20 de abril de 2017).

Remedios

No se tolerarán las violaciones de esta política, independientemente de si se ha violado una ley real. Marion Transit investigará de manera pronta, exhaustiva y justa todos los problemas que se le notifiquen en esta área y tomará medidas disciplinarias, cuando corresponda, hasta e incluyendo el despido.

Declaración de política de EEO - Ciudad de Marion, IN Tránsito Sistema (MTS)

El Sistema de Tránsito de la Ciudad de Marion (MTS) tiene un fuerte compromiso con la comunidad a la que servimos y con nuestros empleados. Como empleador que ofrece igualdad de oportunidades, nos esforzamos por tener una fuerza laboral que refleje la comunidad a la que servimos. Ninguna persona está excluida ilegalmente de las oportunidades de empleo por motivos de raza, color, religión, origen nacional, sexo (incluida la identidad de género, orientación sexual y embarazo), edad, información genética, discapacidad, condición de veterano u otra clase protegida.

La política de igualdad de oportunidades de empleo (EEO) del Marion Tránsito Sistema (MTS) se aplica a todas las acciones de empleo, incluidas, entre otras, el reclutamiento, la contratación, la selección para capacitación, promoción, transferencia, degradación, despido, tarifas de pago u otras formas de compensación. Todos los solicitantes y empleados tienen derecho a presentar denuncias por discriminación. Las represalias contra una persona que presente un cargo o denuncia por discriminación, que participe en un procedimiento de discriminación laboral (como una investigación o una demanda) o que de alguna otra manera participe en una actividad protegida están estrictamente prohibidas y no serán toleradas. MTS se compromete a proporcionar adaptaciones razonables a los solicitantes y empleados que las necesiten debido a una discapacidad o para practicar u observar su religión, en ausencia de dificultades excesivas.

Como Gerente del Sistema de Tránsito de Marion (MTS), mantengo la responsabilidad general y la responsabilidad del cumplimiento de MTS con su Política y Programa de EEO. Para garantizar la gestión diaria, incluida la preparación del programa, el seguimiento y la investigación de quejas, también tengo la función de Oficial de cumplimiento de EEO de MTS. Evaluaré la implementación exitosa de MTS de las políticas y procedimientos de EEO de MTS. MTS se compromete a emprender y desarrollar un programa de no discriminación por escrito que establezca las políticas, prácticas y procedimientos, con metas y horarios, con los que la agencia está comprometida y hacer que el Programa de EEO esté disponible para inspección por cualquier empleado o solicitante de empleo ha pedido.

Personalmente, estoy comprometido con un lugar de trabajo que actúa según su responsabilidad diaria de tratar a todos los solicitantes y empleados con dignidad y respeto, así como de manera equitativa según las pautas de nuestra Política y Programa de EEO.

Jeff Edwards, gerente de MTS