

CIUDAD DE BREMERTON POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS		POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LA FUERZA LABORAL	
ÍNDICE Administración de recursos humanos 3-20-22	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 4 de marzo de 2020 FECHA PARA REVISIÓN: FECHA DE MODIFICACIÓN: 26 de octubre de 2020	APROBADO 	

REFERENCIA

Ley para Estadounidenses con Discapacidades, modificada por la Ley de Enmiendas de la ADA de 2008
 Título 6 y 7 de la Ley de Derechos Civiles de 1964 modificado
 La Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo de 1972
 Capítulo 60 del Título 41 CFR Parte 60-2
 RCW 49.60 - Ley Contra la Discriminación del Estado de Washington
 Código Municipal de Bremerton 2.28

DECLARACIÓN DE POLÍTICA

Declaración de igualdad de oportunidades de empleo

Es política de la Ciudad de Bremerton ofrecer igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas. La Ciudad de Bremerton administrará todas las acciones sobre las prácticas laborales de conformidad con las leyes federales, estatales y locales, y no discriminará en ninguna práctica laboral por motivos de edad (40+), sexo, raza, credo, color, país de origen, orientación sexual o identidad de género, estado civil, estado militar o la presencia de alguna discapacidad física, mental o sensorial.

Declaración de la ADA

La Ciudad de Bremerton no discrimina por motivos de discapacidad en los programas y actividades que opera según los requisitos de la Ley para Estadounidenses con Discapacidades de 1990 y la Ley de Enmiendas de la ADA. Esta política se extiende al empleo y la admisión a la participación en los programas, servicios y actividades de la Ciudad de Bremerton. Se darán adaptaciones razonables para empleados o solicitantes de empleo.

VISIÓN

Es el deseo de la Ciudad reflejar la diversa comunidad a la que servimos. Como organización, estamos comprometidos a buscar diversos grupos de candidatos para nuestros puestos vacantes y a crear una cultura que promueva el respeto mutuo, la aceptación, la cooperación y un entorno de trabajo de apoyo que nos permita atraer y retener una fuerza laboral diversa.

METAS Y OBJETIVOS

La Ciudad de Bremerton ha implementado esta Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral para asegurar la igualdad en el empleo y para lograr y mantener una fuerza laboral que refleje la diversidad de nuestra comunidad.

Mediante la aplicación constante de las prácticas y procedimientos exigidos por esta política, nos esforzamos por:

- Mantener una fuerza laboral altamente calificada compuesta por empleados capacitados y comprometidos mediante la aplicación constante de estándares laborales relacionados con el trabajo.
- Construir una fuerza laboral que refleje la diversidad de la comunidad en cultura, raza, género y discapacidad en todos los niveles de compensación y responsabilidad en el gobierno de la Ciudad.
- Establecer un programa eficaz de alcance comunitario y comunicación con diversos grupos culturales.
- Crear un entorno en el que se reconozcan y valoren las diferencias individuales y las contribuciones de todos los miembros del equipo.
- Crear un ambiente de trabajo que promueva la dignidad y el respeto de todos los empleados.
- No tolerar ninguna forma de intimidación, acoso u hostigamiento, y disciplinar a quienes violen esta política.
- Asegurar que las prácticas de empleo tengan el efecto de dar oportunidades de empleo a personas calificadas independientemente de su edad, sexo, raza, credo, color, información protegida sobre el estado de salud, estado militar, afiliación política, país de origen, orientación sexual, estado civil, embarazo o presencia de cualquier discapacidad física, mental o sensorial.
- Revisar periódicamente todas nuestras prácticas y procedimientos de empleo para que se mantenga la equidad en todo momento.
- Informar a todos los empleados de que esta Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral está en vigencia, y que están obligados a cumplir sus requisitos y promover la igualdad en el lugar de trabajo.

ROLES Y RESPONSABILIDADES

El alcalde es responsable de comunicar el compromiso de la Ciudad con la igualdad de oportunidades de empleo y la diversidad de la fuerza laboral. El alcalde se asegurará de que todos los empleados y representantes de la Ciudad lleven adelante el espíritu de este compromiso.

El gerente de Recursos Humanos es responsable de garantizar que todas las acciones y políticas sobre las prácticas de empleo se efectúan de conformidad con las leyes federales, estatales y locales aplicables, los estándares de selección de empleo aceptados y la Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral de la Ciudad de Bremerton.

Recursos Humanos es responsable de establecer procedimientos para el monitoreo adecuado de la Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral para asegurar la eficacia del programa.

Recursos Humanos revisará y actualizará regularmente su lista de email de organizaciones comunitarias para asegurarse de que envían anuncios de trabajo a organizaciones que sirven a poblaciones diversas, como Kitsap Pride, Kitsap Immigrant Assistance Center y National Association for the Advancement of Colored People.

Recursos Humanos revisará la demografía del empleo anualmente para evaluar el nivel de utilización de los grupos protegidos y garantizar una consideración justa en todos los aspectos del empleo, incluyendo el reclutamiento, la selección, la compensación, la capacitación, la promoción, los beneficios y los despidos. Los resultados de esta revisión se presentarán al alcalde anualmente y se adjuntarán a esta política como Apéndice B.

Los funcionarios, gerentes, supervisores y empleados de la Ciudad son responsables de crear un entorno laboral libre de discriminación y garantizar que todas las personas calificadas dispongan de igualdad de oportunidades de empleo.

Todos los empleados son responsables de comportarse de manera libre de prácticas discriminatorias implícitas o reales en la prestación de servicios o en el trato de otros empleados, proveedores y el público.

Todos los empleados tienen la responsabilidad de mantener un entorno seguro, respetuoso y productivo.

Se espera que todos los empleados cumplan el compromiso de la Ciudad con la diversidad e inclusión de la fuerza laboral y que participen en la capacitación sobre diversidad.

Todas las personas tienen derecho a ser tratadas de manera justa en el lugar de trabajo en un entorno que reconozca y acepte la diversidad.

Todos los directores, gerentes y supervisores contribuirán mostrando un compromiso positivo con la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, siendo modelos a seguir, fomentando una cultura de lugar de trabajo inclusiva, tratando de manera rápida y eficaz el comportamiento inapropiado y participando en la capacitación sobre diversidad.

PRÁCTICAS Y PROCEDIMIENTOS

La Ciudad de Bremerton usará los procedimientos que se describen en esta sección para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y que se cumplan todas las disposiciones de esta Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral.

Comunicación

Para garantizar que el público, las personas que hacen negocios con la Ciudad, los solicitantes de empleo y los empleados de la Ciudad estén informados del compromiso de la Ciudad con la diversidad de la fuerza laboral, la Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral se distribuirá de la siguiente manera.

Aviso interno

- Se publicarán copias de la Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral en el sitio web de la Ciudad y en todas las salas de descanso, también se mantendrá en las oficinas del alcalde y de cada director de departamento. Copias adicionales disponibles en Recursos Humanos a pedido.
- La Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral se distribuirá a los empleados de la Ciudad en los niveles de supervisión y administración. Los empleados en calidad de supervisor o gerente son responsables de comunicar las disposiciones de la Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral a los empleados. Los nuevos empleados serán informados sobre las disposiciones de la Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral y recibirán una copia durante su orientación.
- Se distribuirán copias de la Política a los representantes de las unidades de negociación de empleados.
- Recursos Humanos se asegurará de que las personas involucradas en la contratación, selección y asuntos relacionados con el empleo estén informadas de las disposiciones de la Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral, y que todas las prácticas de empleo y selección se hagan de conformidad con las leyes federales, estatales y locales.
- Recursos Humanos es responsable de asegurar que todos los empleados de la Ciudad sean instruidos, entrenados o asesorados sobre los objetivos de la Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral.

Aviso externo

- La Política de inclusión y diversidad en la fuerza laboral se compartirá con nuestra red de líderes comunitarios. Se buscará su ayuda para comunicar nuestro compromiso con la diversidad de la fuerza laboral.
- Las copias de la Política estarán disponibles para el público en el sitio web de la Ciudad y en la oficina de Recursos Humanos a pedido.
- Todos los contratos y documentos de licitación de la Ciudad contendrán declaraciones del compromiso de la Ciudad con igualdad de oportunidades en el empleo o contratación.
- Todos los materiales de reclutamiento contendrán la Declaración de igualdad de oportunidades de empleo y la Declaración de la ADA de la Ciudad de Bremerton.

Alcance comunitario

La Ciudad de Bremerton establecerá un alcance comunitario eficaz para individuos y grupos enfatizados en la Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral. El alcance comunitario mejorará la comunicación y el intercambio de información, promoverá el gobierno local como una oportunidad profesional, ampliará los esfuerzos de contratación y fomentará el empleo en la Ciudad.

Recursos Humanos será responsable de desarrollar mecanismos para implementar y mantener el alcance comunitario. El personal administrativo y de gestión de la Ciudad es responsable de ayudar en el alcance comunitario mediante la comunicación y el apoyo continuos de la Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral de la Ciudad al representar a la Ciudad en la comunidad.

Plan de clasificación

La Ciudad usará un plan de clasificación, que identifica los puestos mediante el análisis del trabajo por nivel de responsabilidad, deberes laborales y calificaciones necesarias.

A cada puesto regular, a tiempo parcial y estacional en la Ciudad se le asignará una clasificación.

Se desarrollará una especificación de clasificación, incorporando los deberes generales del puesto, los conocimientos, competencias y capacidades necesarios para hacer los deberes, la educación y experiencia exigidas o requisitos especiales (ejemplo: licencias y certificaciones), condiciones de trabajo y cualquier otra información que se considere necesaria para clasificar para el puesto.

Las especificaciones de clasificación serán monitoreadas y revisadas de cerca para asegurar que los puestos se asignen a la clasificación apropiada y que las calificaciones estén relacionadas con el trabajo.

El plan de clasificación debe usarse como una herramienta de gestión para identificar y establecer trayectorias profesionales y oportunidades de promoción para dar movilidad ascendente para los empleados, oportunidades de capacitación o transferencia.

ARCHIVOS ADJUNTOS

Apéndice A: Acuse de recibo

Apéndice B: Informe anual de utilización

APÉNDICE A

Acuse Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral

Firmando abajo, demuestro aceptar lo siguiente:

1. Me dieron una copia y leí la Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral de la Ciudad.
2. Entiendo que puedo comunicarme con Recursos Humanos si tengo alguna pregunta relacionada con esta política.
3. Cumpliré plenamente la Política de diversidad e inclusión en la fuerza laboral de la Ciudad.

Nombre en letra de molde

Firma

Fecha

APÉNDICE B

INFORME DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LA FUERZA LABORAL: OCTUBRE DE 2020

La Ciudad de Bremerton emplea a 334 empleados regulares a tiempo completo y parcial y aproximadamente 23 empleados estacionales/a tiempo parcial/temporales en los siguientes departamentos:

Ejecutivo	Desarrollo Comunitario
Concejo Municipal	Parques y Recreación
Servicios Financieros	Obras Públicas y Servicios Públicos
Legal	Policía
Tribunal Municipal	Bomberos

El cuadro de abajo enumera el número total actual y el porcentaje de empleados de la Ciudad de Bremerton por género, origen étnico (usando la terminología de informes federal estándar) y categorías laborales de EEO. Los porcentajes totales pueden ser un poco más o menos del 100 % debido al redondeo.

Abreviaturas usadas en los gráficos

B: blanco

N: negro

A/IP: asiático/isleño del Pacífico

H: hombre

M: mujer

IA/NA: indígena americano/nativo americano

H: hispano

DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE TRABAJO

Funcionarios y administradores: ocupaciones en las que los empleados establecen políticas generales, ejercen la responsabilidad general de la ejecución de estas políticas o dirigen departamentos o fases individuales de las operaciones de la agencia, o dan consultas especializadas a nivel regional, de distrito o de área.

Profesionales: ocupaciones que exigen conocimientos teóricos y especializados que, por lo general, se adquieren mediante la formación universitaria o mediante la educación postsecundaria especializada o mediante una formación equivalente en el lugar de trabajo.

Trabajadores de servicios de protección: ocupaciones en las que se confía a los trabajadores la prudencia pública, la seguridad y la protección contra fuerzas destructivas.

Apoyo administrativo: ocupaciones en las que los trabajadores son responsables de la comunicación interna o externa, el registro y la recuperación de datos o información y otros trámites necesarios en una oficina.

Trabajadores artesanales calificados: ocupaciones en las que los trabajadores hacen trabajos que exigen una habilidad manual especial y un conocimiento integral y completo de los procesos involucrados en el trabajo, que se adquiere mediante la capacitación y la experiencia en el trabajo o mediante el aprendizaje u otros programas formales de capacitación.

Mantenimiento de servicio: ocupaciones en las que los trabajadores hacen tareas que resultan o contribuyen a la comodidad, conveniencia, higiene o seguridad del público en general o que contribuyen al mantenimiento y cuidado de edificios, instalaciones o terrenos de propiedad pública. Los trabajadores de este grupo pueden operar maquinaria.

Técnicos: ocupaciones que exigen una combinación de conocimientos científicos básicos y habilidades manuales que se pueden obtener mediante 2 años de educación postsecundaria, como la que se ofrece en muchos institutos técnicos y colegios universitarios, o mediante una capacitación equivalente en el lugar de trabajo. Incluye: programadores de computadoras, redactores, ayudantes de ingeniería, ingenieros junior, ayudantes de matemáticas, enfermeras con licencia, prácticas o vocacionales, fotógrafos, operadores de radio, asistentes científicos, ilustradores técnicos, técnicos (médicos, dentales, electrónicos, en ciencias físicas) y trabajadores afines.

Análisis de utilización

Comparación 2019 y 2020

Categoría	Categoría de EEO	2020			2019	2020
		Bremerton	Condado de Kitsap	Diferencia	Bremerton	Bremerton
Mujeres	Funcionarios/Administración	22.22 %	42.07 %	-19.85 %	29.41 %	22.22 %
	Profesionales	39.44 %	52.95 %	-13.51 %	38.98 %	39.44 %
	Técnicos	32.56 %	51.81 %	-19.25 %	32.50 %	32.56 %
	Servicios de protección	7.78 %	10.59 %	-2.81 %	4.71 %	7.78 %
	Soporte administrativo	91.30 %	67.77 %	23.53 %	92.89 %	91.30 %
	Artesanía especializada	3.64 %	6.39 %	-2.75 %	2.00 %	3.64 %
	Servicios/Mantenimiento	9.67 %	46.65 %	-36.98 %	7.89 %	9.67 %
Negro o afroamericano	Funcionarios/Administración	0.00 %	1.87 %	-1.87 %	0.00 %	0.00 %
	Profesionales	3.63 %	0.73 %	2.90 %	3.39 %	3.63 %
	Técnicos	2.33 %	2.43 %	-0.10 %	2.50 %	2.33 %
	Servicios de protección	1.11 %	4.79 %	-3.68 %	2.35 %	1.11 %
	Soporte administrativo	6.52 %	1.90 %	4.62 %	4.76 %	6.52 %
	Artesanía especializada	0.00 %	3.64 %	-3.64 %	2.00 %	0.00 %
	Servicios/Mantenimiento	4.35 %	4.39 %	-0.04 %	2.63 %	4.35 %
Hispano	Funcionarios/Administración	0.00 %	2.58 %	-2.58 %	0.00 %	0.00 %
	Profesionales	7.69 %	2.57 %	5.12 %	8.47 %	7.69 %
	Técnicos	2.33 %	4.71 %	-2.38 %	0.00 %	2.33 %
	Servicios de protección	2.70 %	6.33 %	-3.63 %	1.18 %	2.70 %
	Soporte administrativo	0.00 %	5.15 %	-5.15 %	7.14 %	0.00 %
	Artesanía especializada	3.64 %	4.01 %	-0.37 %	10.00 %	3.64 %
	Servicios/Mantenimiento	10.87 %	9.74 %	1.13 %	10.53 %	10.87 %
Asiático/ isleño del Pacífico	Funcionarios/Administración	6.67 %	3.39 %	3.28 %	5.88 %	6.67 %
	Profesionales	0.00 %	4.45 %	-4.45 %	0.00 %	0.00 %
	Técnicos	0.00 %	9.58 %	-9.58 %	0.00 %	0.00 %
	Servicios de protección	1.11 %	11.18 %	-10.07 %	1.18 %	1.11 %
	Soporte administrativo	2.70 %	6.51 %	-3.81 %	7.14 %	2.70 %
	Artesanía especializada	10.90 %	3.83 %	7.07 %	10.00 %	10.90 %
	Servicios/Mantenimiento	8.70 %	8.24 %	0.46 %	10.53 %	8.70 %

Indígena americano/ nativo americano	Funcionarios/Administración	6.67 %	1.10 %	5.57 %	5.88 %	6.67 %
	Profesionales	0.00 %	0.95 %	-0.95 %	0.00 %	0.00 %
	Técnicos	0.00 %	0.12 %	0.12 %	0.00 %	0.00 %
	Servicios de protección	0.00 %	2.13 %	2.13 %	0.00 %	0.00 %
	Soporte administrativo	0.00 %	1.25 %	1.25 %	0.00 %	0.00 %
	Artesanía especializada	1.92 %	1.49 %	1.43 %	0.00 %	1.92 %
	Servicios/Mantenimiento	0.00 %	1.44 %	1.44 %	0.00 %	0.00 %

Apéndice B

Fuerza laboral del condado de Kitsap

Categoría de trabajo	Total	Hombre					Mujer				
		B	N	H	A/IP	IA/NA	B	N	H	A/IP	IA/NA
Funcionarios/Administración	11,220	<5,000	120	155	125	100	4,215	90	135	.255	25
		52.1 %	1.0 %	1.4 %	1.0 %	0.9 %	36.6 %	0.8 %	1-1 %	1.8 %	0.2 %
Profesionales	17,865	7,500	90	275	500	40	8,810	40	185	295	130
		41.4 %	0.5 %	1.5 %	2.6 %	0.2 %	48.6 %	0.2 %	1.0 %	1.5 %	0.7 %
Técnicos	3,289	1,310	80	75	120	0	1,425	0	80	195	4
		38.2 %	2.3 %	2.2 %	3.5 %	0.0 %	41.5 %	0.0 %	3.3 %	5.1 %	0.1 %
Servicios de protección	1,897	1,245	90	105	200	40	175	0	14	10	0
		61.5 %	4.4 %	5.2 %	8.4 %	2.0 %	8.6 %	0.0 %	0.7 %	0.5 %	0.0 %
Soporte administrativo	23,205	6,480	130	325	480	65	13,285	315	870	1,030	225
		27 %	0.5 %	1.4 %	2.0 %	0.3 %	55.3 %	1.3 %	3.6 %	4.3 %	0.9 %
Artesanía especializada	10,709	8,735	390	425	315	160	585	0	4	95	0
		79.9 %	3.6 %	3.9 %	2.9 %	1.5 %	6.4 %	0.0 %	0.0 %	0.9 %	0.0 %
Servicios/Mantenimiento	25,305	10,415	605	1,355	875	250	8,865	505	1,110	1,210	115
		39.7 %	2.3 %	5.2 %	3.3 %	1.0 %	33.8 %	1.9 %	4.3 %	4.7 %	0.4 %

El cuadro de arriba muestra la población total de la fuerza laboral y los porcentajes por categoría de EEO en el área estadística del condado de Kitsap. La información incluye la fuerza laboral civil de 16 años o más. La fuente fue la tabulación de EEO de 2006-2010 de la Oficina del Censo de los Estados Unidos. Los totales porcentuales pueden ser ligeramente superiores o inferiores al 100 % debido al redondeo.

Apéndice B

Fuerza laboral de la Ciudad de Bremerton: octubre de 2020

Categoría de trabajo	Total	Hombre					Mujer				
		B	N	H	A/IP	IA/NA	B	N	H	A/IP	IA/NA
Funcionarios/Administración	15	10	0	0	0	11	3	0	0	1	0
		66.7 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	6.7 %	20.0 %	0.0 %	0.0 %	6.7 %	0.0 %
Profesionales	69	37	1	4	0	0	25	1	1	0	0
		53.6 %	1.4 %	5.8 %	0.0 %	0.0 %	36.2 %	1.4 %	1.4 %	0.0 %	0.0 %
Técnicos	43	27		1	0	0	14	0	0	0	0
		62.8 %	2.3 %	2.3 %	0.0 %	0.0 %	32.6 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Servicios de protección	90	81	1	1	1	0	6	0	0	0	0
		90.0 %	1.1 %	1.1 %	1.1 %	0.0 %	6.7 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Soporte administrativo	42	2	1	0	0	0	35	1	0	3	0
		4.8 %	2.4 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	83.3 %	2.4 %	0.0 %	7.1 %	0.0 %
Artesanía especializada	55	45	0	2	5	1	1	0	0	1	0
		81.8 %	0.0 %	3.6 %	9.1 %	1.8 %	1.8 %	0.0 %	0.0 %	1.8 %	0.0 %
Servicios/Mantenimiento	47	30	2	5	4	0	5	0	0	0	0
		63.8 %	4.3 %	10.6 %	8.5 %	0.0 %	10.6 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %

El cuadro de arriba muestra la fuerza laboral de la Ciudad de Bremerton y los porcentajes por categoría de EEO.

La tabla de arriba muestra el porcentaje de cada categoría de EEO que está en la fuerza laboral de la Ciudad de Bremerton en comparación con la del condado de Kitsap. Como indica el gráfico, hay discrepancias significativas (10 % y mayor subutilización) en las siguientes áreas:

MUJER

	2019	2020
Funcionarios/Administración	-12.66 %	-19.85 %
Profesionales	-13.97 %	-13.51 %
Técnicos	-19.31 %	-19.25 %
Servicio/Mantenimiento	-38.76 %	-36.98 %

ASIÁTICO/ISLEÑO DEL PACÍFICO

	2019	2020
Servicios de protección	-10.00 %	-10.07 %
Técnicos	-9.58 %	-10.07 %

Las áreas con discrepancias entre el 3 % y el 10 % son las siguientes:

MUJERES

	2019	2020
Servicios de protección	-5.88 %	-2.81 %
Artesanía especializada	-4.39 %	-2.75 %

HISPANO

	2019	2020
Servicios de protección	-5.15 %	-3.63 %
Soporte administrativo	-5.15 %	5.15 %

ASIÁTICO/ISLEÑO DEL PACÍFICO

	2019	2020
Profesionales	-4.45 %	-4.45 %
Soporte administrativo	0.63 %	-3.81 %

NEGRO/AFROAMERICANO

Servicio de protección	-2.44 %	-3.68 %
Artesanía especializada	-1.64 %	-3.64 %

Las áreas con discrepancias de menos del 3 % son las siguientes:

NEGRO/AFROAMERICANO

	2019	2020
Funcionarios/Administración	-1.87 %	-1.87 %
Servicio/Mantenimiento	-1.76 %	-0.04 %

HISPANO

	2019	2020
Funcionarios/Administración	-2.58 %	-2.58 %
Artesanía especializada	-2.01 %	-0.37 %
Técnicos	-4.71 %	-2.38 %

INDÍGENA AMERICANO/NATIVO AMERICANO

	2019	2020
Profesionales	-0.95 %	-0.95 %
Técnicos	-0.12 %	-0.12 %
Servicios de protección	-2.13 %	-2.13 %
Soporte administrativo	-1.25 %	-1.25 %
Artesanía especializada	-1.49 %	0.43 %
Servicios/Mantenimiento	-1.44 %	-1.44 %