

ПРОГРАММЫ АФФИРМАТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Для меньшинств, женщин и инвалидов



Reach for Resources, Inc.

4 июля 2018 года - 30 июня 2019 года

ОПИСАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Reach for Resources, Inc. является некоммерческой организацией, целью которой является поддержка людей с ограниченными возможностями и психических заболеваний, чтобы они могли полностью реализовать свой потенциал. Мы делаем это, предоставляя индивидуальные услуги, которые максимизируют независимость, способствуют вовлечению сообщества и улучшают физическое и психическое благополучие.

Наши услуги

Поддержка сообщества

«Достижение ресурсов» помогает взрослым людям с ограниченными возможностями достичь максимально возможного уровня самообеспеченности и интегрироваться в свои сообщества. Мы предлагаем широкий спектр вспомогательных услуг, в том числе поддержку жилья (поиск частных домов и ресурсов), индивидуальная поддержка (ресурсы, обучение и помощь), поддержка на дому и поддержка занятости.

Услуги по охране психического здоровья

Наши лицензированные, опытные специалисты в области психического здоровья и специалисты-практики прошли обучение для решения проблем инвалидности и психических расстройств. Наши услуги включают в себя: реабилитационные услуги для взрослых, психическое здоровье для детей, семейное и родительское развитие, индивидуальную и семейную терапию и диагностические оценки.

Адаптивный отдых и включение

Программы REACH предназначены для поддержки физического здоровья и фитнеса клиентов, создания социальных навыков, повышения навыков лидерства и осведомленности общественности и обеспечения перерывов для лиц, осуществляющих уход. Reach предлагает мероприятия для людей всех возрастов с нарушениями развития. Программы предлагаются в партнерстве с четырнадцатью местными муниципалитетами, районными школьными округами и округом Хеннепин.

Отказ от ответственности

Наша команда по управлению отказами предоставляет персональную поддержку лицам, которые хотят координировать свои услуги за счет финансирования отказа, включая, но не ограничиваясь: разработку плана обслуживания, ориентированного на человека; информирование команды вариантов обслуживания; услуги по оценке и мониторингу; выступая от имени человека; и исследования и доступ к дополнительным ресурсам.

Организационный адрес:

Reach for Resources, Inc.

5900 Green Oaks Drive, Люкс 303

Minnetonka, MN 55343

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ЭТОМ АДАП

Физическое лицо с инвалидностью: любое лицо, имеющее физическое, сенсорное или психическое расстройство, которое «материально» (Миннесота) или «существенно» (федеральное) ограничивает одну или несколько основных видов жизнедеятельности или имеет запись или считается обесценения. «Человек с инвалидностью» не включает алкоголика или наркомана, чье употребление алкоголя или наркотиков в настоящее время оказывает непосредственную угрозу собственности или безопасности других лиц.

Индейца или коренного жителя Аляски - человека, имеющего происхождение в любом из коренных народов Северной и Южной Америки (включая Центральную Америку), и который поддерживает племенную принадлежность или общинную привязанность.

Азиатский - человек, имеющий происхождение в любом из коренных народов Дальнего Востока, Юго-Восточной Азии или индийского субконтинента, включая, например, Камбоджу, Китай, Индию, Японию, Корею, Малайзию, Пакистан, Филиппинские острова, Таиланд и Вьетнам.

Черный или афроамериканец - человек, имеющий происхождение в любой из чернокожих расовых групп Африки.

Латиноамериканец или латиноамериканец - человек кубинского, мексиканского, пуэрториканского, южного или центральноамериканского происхождения, или другой испанской культуры или происхождения, независимо от расы.

Родной гавайский или другой тихоокеанский островитянин - человек, имеющий происхождение в любом из первоначальных народов Гавайских островов, Гуама, Самоа или других островов Тихого океана.

Белый - человек, имеющий происхождение в каком-либо из коренных народов Европы, Ближнего Востока или Северной Африки.

Меньшинство - любое лицо, которое идентифицирует себя как индейца или аляску, азиатов, афроамериканцев, чернокожих или афроамериканцев, латиноамериканцев или латиноамериканцев, коренных жителей Гавайских островов или других островов Тихого океана или в любой комбинации этих идентификаторов или тех, кто идентифицирует себя как белый и как любой из другие идентификаторы.

Группы работы. Хотя компании не ограничиваются использованием этих широких групп рабочих мест в качестве единственного средства анализа своей рабочей силы, мы используем следующие рекомендации:

Руководители и администраторы: занятия, требующие административного персонала, которые устанавливают широкую политику, несут общую ответственность за выполнение этих политик, а также прямые отделы или специальные этапы работы организации. Сюда входят: должностные лица, руководители, менеджеры среднего звена, руководители предприятий, руководители отделов, суперинтенданты, наемные руководители, которые являются членами руководства, агенты по закупкам и покупатели. Руководители первой линии, если только они не указаны в списке должностных лиц и руководителей или ремесленников (квалифицированных), которые участвуют в тех же действиях, что и сотрудники, которых они контролируют, должны сообщаться в той же категории должностей.

Профессионалы и технические специалисты: профессионалами считаются лица, занятые в профессиях, требующих либо окончания колледжа, либо опыта такого рода и суммы, чтобы обеспечить сопоставимый фон. Техники - это те, чья работа требует сочетания базовых научных знаний и ручных навыков, которые

могут быть получены через два года послевузовского образования, например, которые предлагаются во многих технических школах и колледжах или через эквивалентные на рабочем месте обучение.

Продавцы: профессии, занятые целиком или в основном в прямой продаже. Это включает в себя: рекламных агентов и агентов по продажам, страховых агентов и брокеров, агентов по недвижимости и брокеров, агентов по продажам и продавцов, клерков, кассиров / шашек.

Офис и канцелярские принадлежности: всякая канцелярская работа, независимо от уровня сложности, когда деятельность носит преимущественно не ручной характер, хотя включена ручная работа, непосредственно не связанная с изменением или транспортировкой продуктов. Это включает в себя: бухгалтеров, коллекционеров, посланников, офисных помощников, операторов офисных машин, диспетчеров и получателей, стенографистов, машинисток, секретарей и операторов телефонной связи.

Квалифицированные ремесла: ручные работники с относительно высоким уровнем квалификации, имеющие полное и всестороннее знание процесса, связанного с их работой. Они осуществляют значительное независимое суждение и обычно получают обширный период обучения. Сюда входят: строительные работы, почасово выплаченные бригадиры и руководители, не являющиеся членами руководства, механики и ремонтники, квалифицированные рабочие профессии, электрики. Исключить учащихся и помощников ремесленников (учеников).

Оперативники: (полуквалифицированные): рабочие, которые управляют машинами или обрабатывающим оборудованием или выполняют другие обязанности фабричного уровня промежуточного уровня квалификации, которые могут быть освоены в течение нескольких недель и требуют лишь ограниченного обучения. Сюда входят: ученики, оперативники, сопровождающие, водители доставки и маршрута, водители грузовиков и тракторов, портнихи, ткачи, сварщики. Включите ремесленных учеников в таких областях, как автомеханика, полиграфия, металлообработка, столярные работы, сантехника и другие строительные работы.

Трудящиеся: (неквалифицированные): Работники в ручных профессиях, которые обычно не требуют специальной подготовки. Они выполняют элементарные обязанности, которые могут быть изучены через несколько дней и которые требуют применения незначительного или вообще независимого судебного решения. Сюда входят: работники гаража, автомойки, садоводы, работники лесоматериалов, рабочие, занимающиеся подъемом, копанием, перемещением и погрузкой.

Работники службы: Работники как в защитных, так и не защитных профессиях. Сюда входят: обслуживающий персонал, уборщики, дворники, охранники, полиция, пожарные, официанты и официантки.

Недоиспользование: Департамент по правам человека в Миннесоте определяет недоиспользование как присутствующего в рабочей группе, если число женщин или меньшинств в рабочей группе меньше, чем ожидалось, исходя из процента доступности, который мы приняли для этого анализа. Мы используем «ПРАВИЛО ЦЕЛЫХ ПЕРСОНА», так что любая дробная недоиспользование округляется до ближайшего целого числа. Декларация о недоиспользовании не указывает на то, что в компании произошла дискриминация; скорее это термин, используемый в этом плане, чтобы наша компания могла применять добросовестные усилия для обеспечения равных возможностей.

ПОЛИТИКА ВОЗМОЖНОСТИ ЗАНЯТОСТИ (ЕЕО)

Это должно подтвердить политику Reach for Resources, Inc. предоставления равных возможностей всем сотрудникам и претендентам на работу в соответствии со всеми применимыми законами, директивами и положениями федеральных, государственных и местных органов власти или органов федерального, местного и местного управления.

Наша организация не будет дискриминировать или преследовать любого сотрудника или заявителя на работу по признаку расы, цвета кожи, вероисповедания, религии, национального происхождения, пола, сексуальной ориентации, инвалидности, возраста, семейного положения, семейного статуса, членства или деятельности в местных правах человека комиссии или статуса в отношении государственной помощи.

Мы примем «Позитивные действия» для обеспечения того, чтобы всякая практика найма была лишена такой дискриминации. Такая практика найма включает в себя, помимо прочего, следующее: наем, модернизацию, понижение в должности, передачу, подбор или подбор рекламы, отбор, увольнение, дисциплинарные меры, прекращение, ставки оплаты или другие формы компенсации и отбор для обучения, включая ученичество. Мы предоставим разумное жилье для заявителей и работников с ограниченными возможностями без каких-либо дополнительных выплат или выплат заработной платы. Проживание включает, но не ограничивается, вспомогательные устройства и услуги, переводчики и информацию в альтернативных формах.

Reach for Resources поддерживает людей с ограниченным уровнем владения английским языком, поэтому требуется языковая помощь. Эта помощь будет предоставляться Reach бесплатно и включает, но не ограничивается, переведенные документы и устный перевод. Запрос необходимой помощи может быть выполнен по электронной почте супервизору, чтобы он мог разместить необходимые услуги.

Reach for Resources, Inc. будет оценивать эффективность своего управленческого и контрольного персонала на основе их участия в достижении этих целей позитивных действий, а также других установленных критериев. Кроме того, ожидается, что все остальные сотрудники будут выполнять свои должностные обязанности таким образом, чтобы обеспечить равную возможность трудоустройства для всех.

Исполнительный директор будет руководить Программой равных возможностей трудоустройства. Обязанности этого человека будут включать мониторинг всех мероприятий по обеспечению равных возможностей в области занятости и представление отчетности об эффективности этой Программы позитивных действий в соответствии с требованиями федеральных, государственных и местных учреждений. Я получу и просмотрю отчеты о прогрессе программы. Любой сотрудник или заявитель может проверить нашу Программу позитивных действий в обычные рабочие часы, обратившись к Координатору ЕЕО.

Если какой-либо сотрудник или заявитель на работу считает, что к нему или к ней относились таким образом, который нарушает эту политику, они должны связаться с Кейт Боттигер в 952-200-5746 годах или с любым другим представителем руководства, включая нашего Председателя Совета или Кадрового комитета. Ответственные стороны будут расследовать утверждения о дискриминации или притеснениях как можно конфиденциально и оперативно, и мы примем соответствующие меры в ответ на эти расследования.

Кроме того, если какой-либо сотрудник Reach хочет подать жалобу в Управление гражданских прав, следующая ссылка <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html> предоставит все информацию на разных языках о том, как это работает, как заполнить ее и различные способы ее выполнения.

Кейт Боттигер, исполнительный директор

Дата

НАЗНАЧЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРОГРАММА АФФИРМАТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Кант Боттигер, Исполнительный директор, назначается координатором ЕЕО / АА для контроля за всей деятельностью в области занятости, чтобы обеспечить проведение нашей политики в области ЭОО / АА. Координатору ЕЕО / АА будет предоставлена необходимая поддержка высшего руководства и кадровое обеспечение для выполнения обязанностей этой должности. Эти обязанности включают, но не ограничиваются следующими:

1. Разработайте наше политическое заявление ЕЕО / АА и «План / программу позитивных действий», чтобы оно соответствовало нашей политике и чтобы оно определяло наши цели и задачи позитивных действий.
2. Внедрить План / программу позитивных действий, включая внутреннее и внешнее распространение нашей политики и плана ЭОО / АА.
3. Проведение и / или координация обучения и ориентации ЕЕО / АА.
4. Убедитесь, что наши руководители и руководители понимают, что это их обязанность принять меры для предотвращения преследования сотрудников и претендентов на работу.
5. Обеспечить равные возможности для всех работников из числа меньшинств, женщин и инвалидов, поскольку они связаны с организованными организацией учебными программами, рекреационной / социальной деятельностью, планами пособий, оплатой труда и другими условиями труда.
6. Внедрить и поддерживать системы аудита, отчетности и учета ЭЭО для оценки эффективности нашего Плана действий / Программы позитивных действий и определения того, были ли достигнуты наши цели и задачи.
7. Координировать осуществление необходимых позитивных действий для соответствия требованиям и целям соблюдения.
8. Служите в качестве связующего звена между нашей организацией и соответствующими правительственными правоохранительными органами.
9. Координировать набор и трудоустройство женщин, меньшинств и людей с ограниченными возможностями и координировать набор и использование предприятий, принадлежащих женщинам, меньшинствам и людям с инвалидностью.
10. Координация поддержки сотрудников и компаний в рамках программ действий сообщества, которые могут привести к полной занятости женщин, меньшинств и людей с ограниченными возможностями.
11. Получать, расследовать и пытаться разрешить все жалобы ЕЕО.
12. Представляйте руководству информацию о последних событиях в области ЭОО.

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ПОЛИТИКИ И ПЛАНА АФФИРМАТИВНОГО ДЕЙСТВИЯ

А. Внутреннее распространение

1. Наше заявление о политике и недискриминационные плакаты будут постоянно размещаться и демонстрироваться в областях, доступных для сотрудников и претендентов на работу
2. Наша заявка на политическую деятельность в области ЭОО / АА будет доведена до сведения наших сотрудников таким же образом, как сообщаются другие важные кадровые политики или решения.
3. Наши политики ЕЕО / АА будут включены в наше руководство по руководству или справочник сотрудников.
4. Наша политика будет предоставлена всем сотрудникам, в том числе временным, временным или сезонным сотрудникам.
5. Мы будем проверять политику ЕЕО / АА не реже одного раза в год со всеми нашими сотрудниками и руководством.

В. Внешнее распространение

1. При необходимости мы уведомим всех субподрядчиков, поставщиков и поставщиков о наших стратегиях и целях в области ЭОО / АА, требуя от них поддержки.
2. Мы будем уведомлять все источники найма и агентства по трудоустройству нашей политики в области ЭОО / АА, и мы будем поощрять их к оказанию нам помощи в достижении наших целей позитивных действий путем активного найма и направления женщин, меньшинств и людей с ограниченными возможностями.
3. Мы будем включать заявление «Работодатель по равным возможностям» или «Работодатель по позитивным действиям» по рекламным объявлениям, набирающим сотрудников, по заявлениям о занятости и на веб-сайте нашей компании, если мы разместим вакансии на нашем веб-сайте.

СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА И ОТЧЕТНОСТИ

Наш Координатор по ЭО несет ответственность за реализацию и мониторинг наших программ позитивных действий. Руководители отделов, руководители и надзорные органы несут ответственность за предоставление Координатору ЕЕО информации и / или статистических данных по мере необходимости для измерения наших добросовестных усилий по осуществлению наших программ.

Как минимум ежегодно отчеты о внутренней ревизии будут подготовлены в табличном формате и датированы. Данные, собранные для этих отчетов, будут включать в себя поток заявителей, новые виды найма, рекламные акции, переводы и прекращения (добровольные и недобровольные) по группе рабочих мест. Цифры для каждого кадрового процесса должны содержать разбивку по полу, классификации меньшинства и статусу инвалидности. Отчеты будут распространяться на соответствующие уровни управления, и любые проблемные области будут рассмотрены как можно скорее.

Внешние доклады будут представлены правительственным учреждениям, например Департаменту по правам человека Миннесоты, по мере необходимости.

АНАЛИЗ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

Доступность / использование / анализ недоиспользования

См. Прилагаемые листы

ЦЕЛИ И МАТЕРИАЛЫ

В течение этого планового года нашей целью является достижение или превышение процента доступности для женщин или меньшинств во всех рабочих группах, как указано в нашей диаграмме анализа доступности / использования / анализа недоиспользования. Мы предпримем конкретные добросовестные усилия по достижению процентных ставок доступности для меньшинств или женщин в любой рабочей группе, где недоиспользование определяется нашим анализом.

Мы продолжим наши усилия по привлечению и удержанию людей с ограниченными возможностями на всех уровнях нашей рабочей силы.

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ПРОБЛЕМЫ

Reach for Resources, Inc. периодически проводит углубленный анализ своего общего процесса занятости, чтобы определить, существуют ли препятствия для равных возможностей занятости. Мы оценили:

1. Мы не обнаружили недоиспользования женщин или меньшинств в нашей нынешней рабочей силе. Мы будем продолжать следить за составом нашей рабочей силы, чтобы не возникало никаких проблем.
2. Система компенсации: мы регулярно просматриваем нашу систему компенсации, включая ставки оплаты и бонусы, чтобы определить, существуют ли различия по признаку пола, расы, этнической принадлежности или инвалидности. Если выявляются какие-либо различия, мы принимаем оперативные меры для устранения несоответствия. Предлагая работу с физическими лицами с ограниченными возможностями, мы не будем уменьшать размер компенсации, предлагаемой из-за какого-либо дохода, пособия по инвалидности или другого пособия, получаемого заявителем или работником из другого источника.
3. Кадровые процедуры: Мы регулярно просматриваем все наши процедуры и процессы персонала, включая подбор, набор, направление, перевод и продвижение по службе, а также спонсируемые компанией учебные программы или другие мероприятия, чтобы определить, справедливо ли рассматриваются все сотрудники или заявители.
4. Любые другие области, которые могут повлиять на успех нашей Программы позитивных действий: мы постоянно анализируем любые другие области, которые могут повлиять на наш успех, такие как доступность нашего объекта к имеющейся рабочей силе, отношение нашей нынешней рабочей силы к ЕЕО, правильная проводка нашей политики в области ВЭО и необходимых правительственных плакатов, надлежащего уведомления наших субподрядчиков или поставщиков и сохранения документации в соответствии с применимым законодательством. Мы принимаем оперативные меры для устранения любых проблем в этих областях путем обучения персонала или других методов.

ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ПРОГРАММЫ

Меры по содействию осуществлению политики обеспечения равных возможностей в области занятости и программ позитивных действий для женщин, меньшинств и людей с ограниченными возможностями

Процесс выбора

Мы будем оценивать наш процесс отбора, используя анализ неблагоприятного воздействия, чтобы определить, предъявляют ли наши требования несоразмерное количество меньшинств, женщин или людей с ограниченными возможностями. Весь персонал, вовлеченный в набор, скрининг, отбор, продвижение по службе, дисциплинарные и связанные с ним процессы, будет тщательно отбираться и обучаться, чтобы обеспечить приверженность программе позитивных действий и ее осуществлению.

График проверки требований к работе: мы будем ежегодно пересматривать все физические и умственные требования к работе, чтобы гарантировать, что эти требования не будут выявлять квалифицированных людей с ограниченными возможностями. Мы определим, связаны ли эти требования с работой и соответствуют потребностям бизнеса и безопасности работы, и мы удалим любые физические или умственные требования, которые не соответствуют этим критериям. Любые описания должностных обязанностей или требования, измененные после проверки, будут распространены среди всех соответствующих сотрудников, особенно тех, кто участвует в процессе отбора и надзора за сотрудниками. Достижимость не требует медицинского осмотра для любых текущих позиций.

Проживание в физических и психических ограничениях сотрудников

Мы сделаем разумные условия для физических и умственных ограничений работника или заявителя, если такое жилье не будет налагать чрезмерные трудности на ведение бизнеса.

Набор сотрудников

1. Все ходатайства или реклама для сотрудников укажут, что заявители будут получать вознаграждение за работу независимо от их расы, цвета кожи, вероисповедания, религии, национального происхождения, пола, сексуальной ориентации, инвалидности, возраста, семейного положения или статуса в отношении государственной помощи. Когда это необходимо, чтобы помочь избежать недоиспользования, помощь в рекламе также будет размещена в средствах массовой информации, ориентированных на женщин или меньшинств. Копии рекламных объявлений для сотрудников будут храниться в архиве для ознакомления со стороны правоохранительных органов.
2. Когда мы размещаем рекламные объявления, требующие помощи, мы не будем указывать предпочтения, ограничения или спецификации, основанные на отношении пола, возраста, национального происхождения или другой защищенной характеристики, если только эта характеристика не является добросовестной профессиональной квалификацией для конкретной работы. Мы не разрешаем ни одному агентству по трудоустройству, с которым мы работаем, чтобы выразить такое ограничение от нашего имени, и мы потребуем, чтобы эти агентства разделили нашу приверженность ЕЕО.
3. Все позиции, на которые мы публикуем или размещаем рекламу извне, будут перечислены на нашем веб-сайте и в Совете Миннесоты для некоммерческих организаций.
4. По мере необходимости, чтобы потенциальные кандидаты знали о вакансиях, мы свяжемся с общественными организациями, ориентированными на занятость женщин, меньшинств и людей с ограниченными возможностями (включая государственные учреждения или учреждения по вопросам профессиональной реабилитации, закрытые семинары, офисы по трудоустройству, образование агентствами или трудовыми организациями). Мы будем вести документацию обо всех сделанных контактах

и полученных ответах, будь то официальные или неофициальные. Мы приложим все усилия, чтобы предоставить этим агентствам разумное количество времени для поиска и направления заявителей.

5. В соответствующих случаях мы будем проводить активные рекрутинговые программы в соответствующих технических школах и колледжах.

6. Мы будем поощрять нынешних работников из числа меньшинств, женщин и инвалидов привлекать других сотрудников.

7. Мы предпримем дополнительные шаги для поощрения занятости женщин, меньшинств и людей с ограниченными возможностями, которые в настоящее время не заняты, например, обеспечения занятости на неполный рабочий день, стажировки или летней занятости.

Обучающие программы

Меньшинству, женщинам и инвалидам будет предоставлена полная возможность и будет поощряться к участию во всех образовательных и учебных программах, спонсируемых организацией.

Мы будем стремиться к включению квалифицированных представителей меньшинств, женщин и инвалидов в любые учебные программы, в которых мы участвуем.

Процесс продвижения

Наш процесс продвижения был разработан и задокументирован, и в наших решениях по продвижению учитываются только законные требования. Мы проводим анализ неблагоприятного воздействия, чтобы обеспечить поощрение женщин, меньшинств и работников с ограниченными возможностями по ставкам, существенно сходным с тем, что у мужчин, неимущих и работников без инвалидности.

Процесс завершения

Мы используем прогрессивную дисциплину, прежде чем прекращать работу сотрудников, где это необходимо. Все сотрудники осведомлены о процессе нашей дисциплины. Мы проводим анализ неблагоприятных последствий, чтобы гарантировать, что женщины, меньшинства и работники с ограниченными возможностями не покидают нашу компанию по темпам, существенно отличающимся от показателей мужчин, меньшинств и работников без инвалидности.

Религия и национальная дискриминация и проживание в религиозных организациях и практике

В рамках нашей приверженности обеспечению равных возможностей для трудоустройства для всех мы прилагаем конкретные усилия для обеспечения того, чтобы национальное происхождение и религия не являлись факторами в наборе, отборе, продвижении по службе, передаче, прекращении или участии в обучении. Следующие мероприятия проводятся для обеспечения того, чтобы религия и национальное происхождение не использовались в качестве основы для принятия решений о найме:

1. Ресурсы по найму информируются о нашей приверженности обеспечению равных возможностей трудоустройства без учета национального происхождения или религии.

2. Наши сотрудники информируются о нашей политике и их обязанности предоставлять равные возможности без учета национального происхождения или религии.

3. Практика найма существует и пересматривается для обеспечения того, чтобы мы обеспечивали равную возможность трудоустройства без учета национального происхождения или религии.

4. Религиозные обряды и практика наших сотрудников учитываются, за исключением случаев, когда запрашиваемое жилье вызывает чрезмерные трудности при ведении нашего бизнеса.

5. Мы не подвергаем дискриминации любого квалифицированного заявителя или сотрудника из-за расы, цвета кожи, вероисповедания, инвалидности, возраста, пола, сексуальной ориентации, семейного положения или статуса в отношении государственной помощи в осуществлении политики, касающейся недискриминации на основе национальных происхождения или религии.

Руководящие принципы гендерной дискриминации

Мы включаем следующие обязательства в этот ААР, чтобы обеспечить соблюдение всех законов, касающихся запрещения дискриминации по признаку пола:

1. Возможности трудоустройства и условия работы не связаны с полом любого заявителя или работника. Зарплаты не связаны с гендерным или по признаку пола.

2. Женщинам предлагается посещать все учебные программы, которые могут облегчить их шансы на продвижение по службе, и подавать заявки на все должности, для которых они имеют квалификацию.

3. Мы не отказываем в трудоустройстве женщинам или мужчинам с маленькими детьми и не наказываем в условиях занятости женщин или мужчин, которым требуется время от работы для отпуска по уходу за ребенком.

4. Для обоих полов предоставляются соответствующие физические средства.

Предотвращение притеснений и дискриминации

Наша компания разработала политику, запрещающую преследование или дискриминацию любого сотрудника из-за каких-либо признаков, защищенных законами о гражданских правах. Мы регулярно распространяем эти политики среди нынешних сотрудников и включаем эти политики в рамках новой ориентации сотрудников. Сотрудники осведомлены о контактных лицах, чтобы сообщить о любых нарушениях этих политик. (См. Прилагаемые политики, принятые нашей компанией.)

ПОЛИТИКА АНТИАРАЗМЕНТОВ

В рамках нашей приверженности равным возможностям компания Reach for Resources, Inc. приняла политику борьбы с преследованиями. Любой сотрудник, который занимается преследованием по признаку расы, цвета кожи, вероисповедания, религии, национального происхождения, пола, сексуальной ориентации, семейного положения, статуса в отношении государственной помощи, членства или деятельности в местной комиссии по правам человека, инвалидности, или других охраняемых законом характеристик; любой сотрудник, который разрешает работникам, находящимся под его контролем, заниматься такими преследованиями; или любой сотрудник, который отвечает или разрешает возмездие в отношении работника, который сообщает о таких домогательствах, виновен в неправомерном поведении и должен быть подвергнут процессуальным действиям, которые могут включать установление дисциплины или прекращение работы.

Примерами преследования могут быть уничижительные комментарии в отношении расы, цвета кожи, религии или других защищенных характеристик человека, сексуальных или других оскорбительных образов (напечатанных или отображаемых на компьютере) и шуток, основанных на стереотипах конкретных рас, сексуальных ориентаций, веками, религиями или другими защищенными характеристиками.

Сексуальное домогательство запрещено и включает любые нежелательные сексуальные домогательства, просьбы о сексуальной поддержке и другое словесное или физическое поведение сексуального характера, когда:

- Представление такого поведения осуществляется, как явно, так и неявно, в качестве срока или условия работы;
- Представление или отклонение такого поведения используется в качестве фактора в любом решении о найме, затрагивающем любое лицо; или
- Такое поведение имеет целью или следствием необоснованное вмешательство в работу любого работника или создание запугивающей, враждебной или оскорбительной рабочей среды.

Хотя намерение лица, участвующего в поведении, может быть безвредным или даже дружественным, это является признанием поведения получателя, имеющего отношение к тому, является ли поведение преследованием. Учитывая сложность оценки того, приветствуется или не приветствуется поведение в конкретных ситуациях, компания запрещает всем работникам заниматься каким-либо сексуальным поведением или влечет за собой преследование в зависимости от какой-либо защищенной категории в условиях работы.

Эта политика применяется ко всем, включая менеджеров. Не будет возмездия или запугивания, направленного на всех, кто подает жалобу.

Если вы считаете, что являетесь жертвой преследования, выполните следующие действия:

- Обсудите этот вопрос со своим руководителем или менеджером.
- Если по какой-либо причине вы предпочитаете не разговаривать с вашим руководителем (например, если вы считаете, что ваш руководитель является источником или участником преследования), вы можете поговорить с любым другим членом руководства или ЕЕО Координатор.

Компания будет расследовать и попытается быстро разрешить вашу жалобу. Если по какой-либо причине вы считаете, что это не произошло в течение разумного периода времени, обратитесь к любому другому менеджеру в компании, включая Исполнительного директора Reach for Resources, Inc.

Все сотрудники должны относиться с уважением и достоинством и иметь право работать в условиях, свободных от преследования, запугивания, дразня или угроз. Любые формы преследования не будут допускаться. В рекомендациях Комиссии по обеспечению равных возможностей в области занятости были установлены основные критерии для определения того, является ли акт незаконным преследованием в нарушение раздела VII Закона о гражданских правах 1964 года. Эти действия включают нежелательные сексуальные авансы, просьбу о сексуальных услугах и другое словесное или физическое поведение сексуального характера, дразнить или преследовать из-за физических характеристик, расы и национальности, а также сексуальной ориентации, политических или религиозных убеждений.

Если вы считаете, что подчинение такому поведению стало условием занятости или основанием для решения о занятости, влияющим на вашу работу, или если вы чувствуете, что оно мешает вашей работе или создает запугивающую, враждебную или оскорбительную рабочую среду, вы должны немедленно обратиться к своему начальнику, его / ее руководителю, исполнительному директору или члену Комитета персонала.

«Достижение ресурсов» поддерживает федеральные руководящие принципы и запрещает любые домогательства со стороны сотрудников или руководителей. Неспособность любого человека придерживаться этой политики приведет к дисциплинарному взысканию вплоть до прекращения.

ПОЛИТИКА РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ

I. ПРОЦЕДУРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

Проблемы, связанные с работой

Проблема, связанная с работой, включает любой спор или несогласие в отношении толкования или применения каких-либо условий кадровой политики.

Эффективность команды зависит от усилий всех сотрудников по разрешению конфликтов с духом открытой отдачи и принятия, вежливости и сотрудничества. Всегда желательно, чтобы сотрудники и их руководители неформально и оперативно решали свои споры. Тем не менее, сотрудники, которые приложили искренние усилия для неудовлетворительного решения проблемы и считают, что она не была полностью решена, может использовать следующую процедуру.

A. Уровень I

1. Сотрудник, который считает, что у него есть проблема, связанная с работой, может запросить официальное собрание для обсуждения этого вопроса с его / ее непосредственным руководителем в попытке решить проблему. Эта встреча должна быть запрошена в разумные сроки после того, как сотрудник почувствует, что проблема началась.

2. Если проблема не будет решена на этом собрании, работник может представить письменное заявление своему непосредственному руководителю в течение 7 дней после этого первоначального собрания. Письменное заявление должно содержать детали конкретной проблемы и наметить конкретный рельеф. Этот спор должен быть представлен в письменной форме в течение 7-дневного периода. Несоблюдение письменного уведомления в течение этого периода будет считаться отказом от него.

3. В течение 7 дней после получения письменного заявления надзорный орган должен позвонить и провести встречу с сотрудником для рассмотрения письменного заявления. В течение 7 дней после этого собрания надзорный орган должен предоставить работнику письменный ответ на жалобу. Затем у сотрудника есть 7 дней, чтобы либо принять ответ, либо подать апелляцию в письменной форме на следующий уровень.

B. Уровень II

1. Если жалоба не была разрешена на уровне надзора, ее можно перевести на следующий уровень, представив письменную жалобу Директору-исполнителю в установленные сроки.

2. В течение 7 дней после получения письменного заявления Исполнительный директор должен позвонить и провести встречу с сотрудником для рассмотрения жалобы. В течение 7 дней после этого заседания Исполнительный директор возвращает письменному ответу на жалобу работнику.

3. В случае, когда Исполнительный директор является непосредственным руководителем или когда Исполнительный директор и работник уже прошли этот процесс, председатель Комитета по кадрам получает письменную жалобу на обработку Уровня II. Используя те же временные ограничения, Комитет персонала встречается с сотрудником, рассматривает жалобу и возвращает письменный ответ. Решение Комитета персонала является окончательным, если по их усмотрению они не решают передать жалобу Совету директоров на его рассмотрение. В этом случае письменный ответ доставляется сотруднику в течение 7 дней после созыва первого собрания Правления. Это решение является окончательным.