



Ciudad de Burleson, Texas
Programa de Igualdad de Oportunidades en el Empleo



5 de febrero de 2024

Introducción:

La ciudad de Burleson se compromete a proporcionar un lugar de trabajo que honre y respete a todas las personas. Para ello, realizaremos análisis periódicos de nuestra plantilla y haremos los esfuerzos necesarios para mantener una plantilla diversa. Este Plan de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOP, por sus siglas en inglés) de la Ciudad de Burleson proporcionará información resumida sobre las políticas, el censo de la fuerza laboral y los esfuerzos de equiparación de la Ciudad de Burleson. Las secciones principales incluirán:

- Declaraciones de política de no discriminación
- Datos censales
- Interpretaciones narrativas de la mano de obra de Burleson y áreas de infrautilización
- Objetivos y medidas para abordar la infrautilización, así como para mantener y añadir diversidad
- Aprobación y difusión del EEOP

Información introductoria - Subvenciones:

Título de la subvención: Coordinador de asistencia a las víctimas
Programa general de subvenciones de ayuda a las víctimas, AF 2022, AF 2023, AF 2024
Financiado en virtud de la Ley de Víctimas de Delitos de 1984, concedida por la Oficina del Fiscal General.
Gobernador de Texas

Número de subvención: 3780303

Nombre del beneficiario: Ciudad de Burleson

Importe de la subvención: FY 2024 - \$60,000

Tipo de beneficiario: Agencia gubernamental local

Dirección: 141 W. Renfro St., Burleson, TX 76028

Persona de contacto local: Sargento Wes Routson, Departamento de Policía de Burleson

Dirección de contacto: 1161 S.W. Wilshire Blvd., Burleson, TX 76028

Número de contacto: (817) 426-9947, wroutson@burlesontx.com

Directora de Subvenciones

OOG: Pinali Patel

Contacto: Pinaili.Patel@gov.texas.gov

Declaraciones de política de no discriminación:

El Manual de Políticas del Empleado de la Ciudad de Burleson (conocido como el Manual del Empleado) es la política predominante relacionada con el empleo. Dentro del manual, rigen tres declaraciones políticas principales relacionadas con la igualdad de oportunidades de empleo.

Capítulo 1, sección 1.6:

Prácticas laborales justas.

(a) Responsabilidad-Todos los empleados de la ciudad: La fuerza laboral de la ciudad existe para proporcionar servicios municipales esenciales a la comunidad. La organización de la ciudad se compromete, dentro de sus limitaciones financieras, a mantener una plantilla de los trabajadores más cualificados para prestar servicios fiables, de calidad y rentables a la comunidad de forma respetuosa y cordial.

(b) Responsabilidades de gestión:

en consonancia con el respeto debido a cada empleado, la dirección de la ciudad se compromete a:

- proporcionar una prestación de servicios eficaz y eficiente;
- Compensar equitativamente a los empleados por el trabajo realizado;
- proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, de conformidad con las disposiciones de toda la legislación aplicable;
- instruir y formar adecuadamente a los empleados en sus funciones;
- suministrar las herramientas y equipos necesarios (excepto los que habitualmente proporcionan los empleados);
- ofrecer oportunidades razonables de experiencia de desarrollo y promoción competitiva; y
- participar activamente en actividades de igualdad de oportunidades.
- La dirección de la ciudad no despedirá a una persona, no contratará o se negará a contratar a una persona, ni discriminará de otro modo a una persona con respecto a la remuneración, los términos, las condiciones o los privilegios de empleo debido a la raza, el color, la edad, la religión, el sexo (incluidos el género, la identidad de género, la orientación sexual y el embarazo), la nacionalidad, la discapacidad, el embarazo, la situación militar, las opiniones políticas o las afiliaciones de la persona.

(c) Responsabilidades de los empleados:

Un empleado deberá:

- ser leal y responder a las expectativas razonables de la administración municipal y de los ciudadanos de la ciudad,
- presentarse al trabajo regularmente y a la hora especificada por su supervisor;
- cumplir o superar sistemáticamente las normas de rendimiento establecidas para el puesto de trabajo del empleado;
- trabajar de forma profesional, cooperativa, segura y amistosa; y
- llevarse bien con los compañeros de trabajo y los ciudadanos.

Capítulo 1, sección 1.7:

Prohibición de discriminación y acoso.

- (a) La ciudad de Burleson no aprueba, respalda ni tolera conductas de empleados, proveedores, voluntarios, funcionarios electos o ciudadanos que puedan constituir discriminación o acoso (incluido el acoso sexual) por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, sexo (incluido el género, la identidad de género, la orientación sexual, el embarazo), edad, la existencia de una discapacidad física o mental, antecedentes militares o cualquier otra circunstancia o cualquier otro derecho estatal o federal protegido. Los empleados que consideren que existe un problema en este ámbito deben consultar el capítulo de Normas de Conducta para obtener más directrices sobre cómo abordar esta cuestión e informar inmediatamente del problema a un miembro de la dirección de la ciudad.
- (b) Discriminación por el cabello: La Ciudad no permitirá en ningún momento que se implemente ninguna contratación, promoción u otra política o práctica de empleo o aseo debido a la textura del cabello de un empleado o al peinado protector (trenzas, locs y twists) común o históricamente asociado con la raza.

Capítulo 3, sección 3.1:

Política de igualdad de oportunidades.

Ningún funcionario o empleado de la ciudad discriminará en las prácticas de empleo por motivos de raza, color, religión, origen nacional, sexo (incluye género, identidad de género, orientación sexual, embarazo), edad, existencia de una discapacidad física o mental, estado de servicio militar o cualquier otro derecho protegido estatal o federalmente. La política de igualdad de oportunidades de la ciudad se aplica a todas las áreas de empleo, incluidos, entre otros, el reclutamiento, la contratación, la asignación de puestos, la remuneración, la formación, los ascensos, los privilegios y las condiciones de empleo.

La Ciudad de Burleson también cuenta con una Política detallada contra el Acoso en el Capítulo 4, Sección 4.1, que define con más detalle las formas ilegales de acoso con ejemplos y describe los procedimientos detallados para presentar, investigar y resolver quejas que aleguen discriminación laboral ilegal.

Datos censales:

Los datos del censo que se adjuntan se recopilan y comunican utilizando la Herramienta de Información del Programa de Igualdad de Oportunidades en el Empleo del Departamento de Justicia. Esta herramienta se utiliza para ayudar en el proceso de solicitud de subvenciones federales. La Oficina de Derechos Civiles, en colaboración con el Departamento de Justicia, proporciona la herramienta necesaria para preparar y presentar un Informe de Utilización de la Igualdad de Oportunidades de Empleo y/o un Formulario de Certificación adecuados. Las estadísticas se proporcionan en la herramienta a través de las Estadísticas Laborales de la Comunidad (CLS) de la Oficina del Censo de los Estados Unidos y las Estadísticas de la Población Activa Civil de la Oficina de Estadísticas Laborales.

Los puestos de trabajo se clasifican y notifican basándose en la "Occupational Crosswalk to State and Local Government Job Categories". Esta norma la establece la Oficina de Derechos Civiles.

Interpretaciones narrativas de la mano de obra de Burleson y áreas de infrautilización:

El análisis de la mano de obra de Burleson realizado por la Herramienta de Información del Programa de Igualdad de Oportunidades en el Empleo del Departamento de Justicia identifica áreas de infrautilización. Al analizar el cuadro de infrautilización en el EEOP, la Oficina de Derechos Civiles no utiliza un porcentaje umbral particular para determinar si una organización tiene una infrautilización significativa basada en la raza, el origen nacional o el sexo en cualquiera de las ocho categorías de trabajo principales. Es responsabilidad de la organización determinar lo que considera una infrautilización significativa. El análisis depende en gran medida de los hechos. En el contexto del análisis de la infrautilización, las organizaciones son conscientes de que la Oficina de Derechos Civiles no espera una paridad exacta entre la mano de obra y el mercado laboral de la comunidad pertinente.

Interpretación narrativa - Resumen:

Considerando el análisis de las estadísticas de subutilización, la Ciudad de Burleson se encuentra entre dos mercados laborales, que son Johnson y el Condado de Tarrant. Sin embargo, la Herramienta de Informes del Programa de Oportunidades de Empleo no tiene la funcionalidad para analizar estadísticas en más de un mercado laboral. En última instancia, la ciudad optó por comparar sus estadísticas de población activa con el mercado laboral del condado de Tarrant en lugar de con el del condado de Johnson. El condado de Johnson por sí solo no es del todo exacto para la diversidad en nuestra comunidad. Una parte de nuestra ciudad se encuentra en el condado de Tarrant, y también queremos captar a los que visitan y trabajan dentro de nuestra comunidad, así como a los que vienen de fuera del condado de Johnson. Asimismo, es posible que el Condado de Tarrant por sí solo no sea del todo exacto, ya que una gran parte de nuestra mano de obra se encuentra dentro del Condado de Johnson.

La comparación del censo de la Ciudad de Burleson con las Estadísticas de la Fuerza Laboral Civil del Condado de Tarrant de la Oficina de Estadísticas Laborales en la herramienta de informes del gobierno federal indica que tenemos 6 categorías de trabajo donde la representación no se refleja en la fuerza laboral. Se trata de áreas en las que la ciudad se beneficiaría del desarrollo de objetivos y medidas proactivas para superar la infrautilización.

Las áreas prioritarias de infrautilización para 2024 son:

Categoría de empleo	Mujer		Hombre	
	Hispano o latino	Negro o afroamericano	Hispano o latino	Negro o afroamericano
Funcionarios/Administradores		X		
Servicios de protección: Funcionarios jurados		X		X
Servicios de protección: Non-Sworn				X
Apoyo administrativo			X	
Artesanía			X	
Servicio/Mantenimiento	X	X	X	

Objetivos y medidas para abordar la infrautilización:

Funcionarios jurados de los servicios de protección - Mujeres y hombres negros o afroamericanos:

Esta categoría va más allá de los rangos de entrada en la seguridad pública. En los dos últimos años hemos mejorado en la contratación de mujeres y personas de color en los rangos de entrada, tanto en la policía como en los bomberos. Sin embargo, dado que la promoción a rangos más altos requiere ciertos años de servicio en los rangos de entrada, seguiremos centrándonos en la contratación de nuevos empleados como uno de los puntos críticos de éxito en el desarrollo de un grupo de empleados que estén en condiciones de ser elegibles para puestos de mayor rango.

- La ciudad de Burleson se centrará en atraer a hombres y mujeres negros o afroamericanos al servicio jurado de policía y bomberos con material publicitario específico que represente a personal de seguridad pública femenino y diverso para utilizarlo en nuestros anuncios, redes sociales y ferias de empleo.
- Organizaremos eventos de reclutamiento y comunitarios con nuestros empleados y empleadas de policía y bomberos negros o afroamericanos para animar a otros hombres y mujeres negros o afroamericanos a considerar una carrera en la seguridad pública. Haremos lo mismo cuando participemos en los programas de Justicia Penal e Incendios del Distrito Escolar Independiente de Burleson o en otros eventos relevantes en los que participen nuestros Departamentos de Policía y Bomberos.
- Colocaremos las ofertas de empleo actuales en sitios dirigidos al área de infrautilización:
 - Sitio web de Women in Fire
 - Asociación Internacional de Mujeres Policías (IAWP)
 - Organización Nacional de Ejecutivos Negros de las Fuerzas de Seguridad (NOBLE)
 - Asociación Nacional de Mujeres Ejecutivas de las Fuerzas de Seguridad (NAWLEE)

Los Jefes de Departamento se reunirán con los empleados juramentados negros o afroamericanos para alentarlos a participar en el proceso de promoción, así como para responder preguntas, abordar inquietudes y brindar información sobre la preparación para los exámenes. El mando del departamento trabajará conjuntamente con Recursos Humanos para proporcionar asistencia en la preparación de exámenes según sea necesario para los procesos de promoción.

Nuestro plan de acción será el mismo que el esbozado a continuación para las siguientes categorías restantes:

- Funcionarios y administradores - Mujeres negras o afroamericanas - Esta categoría incluye puestos de gestión, cumplimiento y aplicación de la ley no relacionados con la seguridad pública.
- Servicios de protección no juramentados - Hombres negros o afroamericanos - Esta categoría incluye comunicaciones de seguridad pública (despacho 9-1-1), servicios para animales y socorrista acuático.
- Apoyo Administrativo - Hombres Hispanos o Latinos - Esta categoría incluye varios puestos de apoyo administrativo dentro de nuestra ciudad, que incluyen asistentes administrativos, personal administrativo de recepción / servicio al cliente, y otras funciones de apoyo interno.

- Mantenimiento de servicios - Mujeres y hombres hispanos o latinos, mujeres negras o afroamericanas - Esta categoría incluye puestos de mantenimiento de nivel inicial, instructores de servicios alimentarios y recreativos u otros puestos relacionados con los servicios recreativos.
- Oficios especializados - Hombres hispanos o latinos - Esta categoría incluye puestos que están por encima del nivel básico de mantenimiento, jefes de cuadrilla y supervisores de campo.

Trabajaremos con la dirección del departamento, así como con el personal de contratación o las agencias para estas funciones con el fin de educarles sobre la infrautilización y garantizar que la revisión de los candidatos sea inclusiva. También educaremos en las áreas infrautilizadas para que se reúnan con nuestro personal a fin de fomentar la participación en el proceso de promoción, así como responder a preguntas, abordar preocupaciones y proporcionar información sobre la preparación para la promoción o la progresión profesional. Garantizaremos que las oportunidades educativas y de formación sean accesibles a todos los empleados.

En los actos de contratación o las ferias de empleo, nos dirigiremos a los candidatos de las zonas infrautilizadas para estos puestos concretos con el fin de animarles a solicitarlos.

Nos aseguraremos de que nuestro material de marketing para ofertas de empleo represente visualmente la diversidad de las zonas infrautilizadas.

Colocaremos las ofertas de empleo actuales en sitios que fomenten la diversidad y llegaremos a un público amplio de personas para atraer a un grupo diverso de candidatos. También nos centraremos en las publicaciones patrocinadas en las redes sociales con palabras clave para organizaciones comerciales diversas.

Seguiremos garantizando la diversidad de los grupos de contratación para la selección de candidatos a los puestos aplicables.

Seguir incorporando y manteniendo la contratación y promoción de una plantilla diversa:

Hemos mejorado con respecto al último informe en cuanto a la diversidad en la contratación de patrullas y bomberos, tanto de mujeres como de personas de color. Nos aseguramos de que nuestros anuncios de empleo destacaran nuestra diversidad y utilizamos personal diverso en los actos de contratación, incluida la utilización de nuestro personal femenino en la seguridad pública. Nos centraremos en las áreas de infrautilización, pero también mantendremos el equilibrio continuando con la contratación y promoción de empleados dentro de las clases protegidas para garantizar que tenemos un lugar de trabajo diverso en todos los niveles de nuestra organización, incluidas las clases protegidas que no se recogen en las estadísticas de la EEOP. Formaremos a nuestros directivos en materia de inclusión y diversidad y mantendremos nuestro compromiso de ser un lugar de trabajo que no tolera la discriminación. Utilizamos las redes sociales y los portales de empleo para llegar a un grupo amplio y diverso de personas. La Ciudad continuará publicando vacantes en múltiples sitios web de asociaciones profesionales, incluidas las de minorías como la Asociación Nacional Latina de Oficiales de Paz [NLPOA], la Asociación Nacional de Bomberos Hispanos [NAHF] y la Asociación Internacional de Bomberos Profesionales Negros (IABPFF).

Aprobación y difusión del EEOP:

Aprobación del Consejo Municipal 5 de febrero de 2024

Divulgación externa de la EEOP al público en general:

- Sitio web de la ciudad de Burleson en la página de Recursos Humanos
- Departamento de Recursos Humanos (copias en papel disponibles previa solicitud)

Difusión interna del EEOP entre los empleados de la ciudad:

- Sitio web de la ciudad de Burleson en la página de Recursos Humanos
- Todos los empleados recibirán un correo electrónico con un enlace al EEOP en el sitio web de la ciudad para un acceso rápido y el asesoramiento de copias en papel están disponibles bajo petición.
- Departamento de Recursos Humanos (copias en papel disponibles previa solicitud)

Significant Underutilization Chart

Job Categories	Male							Female						
	White	Hispanic or Latino	Black or African American	American Indian or Alaska Native	Asian	Native Hawaiian or Other Pacific Islander	Two or More Races/Other	White	Hispanic or Latino	Black or African American	American Indian or Alaska Native	Asian	Native Hawaiian or Other Pacific Islander	Two or More Races/Other
Officials/Administrators										✓				
Protective Services: Sworn-Officials			✓							✓				
Protective Services: Non-sworn			✓											
Administrative Support		✓												
Skilled Craft		✓												
Service/Maintenance		✓							✓	✓				