



Acción afirmativa

"Una carrera no se gana en la primera curva, pero sí se puede perder". Juan Manuel Fajio

Los Programas de Acción Afirmativa (A.A.P.) buscan asegurar que todo patrono mantenga y cumpla con una Política de Igualdad de Oportunidad con respecto a solicitantes y empleados. Estos programas persiguen el abrir las oportunidades de empleo a candidatos externos e internos dentro de la gran diversidad de talentos que nos proveen los diferentes grupos y razas. Esto es, que no se discrimine contra nadie por su raza, color, religión, posición social, impedimento físico o condición de veterano (Título VII del Código de Derechos Civiles de 1964).

Intentan estos programas erradicar el discrimen, creando métricas y metas que logren un balance dentro del grupo de empleados, evitando así que se desfavorezca o favorezca demasiado un grupo determinado.

Así las cosas, la Orden Ejecutiva 11246 (E.O.11246) exige que toda empresa que sea contratista o subcontratista federal no discrimine de alguna manera en sus procesos de reclutamiento, selección, adiestramiento o ascenso. En fin, que tiene que existir igualdad de oportunidad para todos.

Los Programas de Acción Afirmativa van a buscar e identificar el discrimen, además de evitar el mismo. Se dirigen a crear condiciones y estrategias que lo erradiquen. El patrono, mediante un análisis científico de los componentes de su fuerza laboral, buscará el balance y fomentará la diversidad.

Es importante que todo patrono asegure en su A.A.P. que no habrá discrimen y que toda decisión sobre reclutamiento, adiestramiento o ascenso estará fundada en las calificaciones y necesidades que tienen los candidatos a ocupar o ser adiestrados para un puesto. Todo programa de compensación, beneficios, transferencias, educación, asistencia social o de recreación será administrado de forma y manera tal que no se discrimine contra ninguna persona que esté calificada.

Es altamente recomendable que toda empresa, sea o no contratista federal, tenga una Política de Igualdad de Oportunidad y en tanto sea posible un A.A.P. Ésta será la mejor evidencia de que en su empresa no se permite el discrimen de clase alguna.

Recuerde que el que administra sus Recursos Humanos deberá cuidar que sus actos y decisiones no afecten adversamente áreas como la compensación. Es responsabilidad de todo patrono revisar sus políticas y analizar los efectos de sus decisiones en grupos protegidos, asegurándose de que no hay ningún tipo de discrimen directo o indirecto. Todo beneficio como son los planes de retiro, pensión y seguros deben administrarse de acuerdo a las reglamentaciones federales establecidas por el Equal Employment Opportunity Commission (29 CFR).

Asegúrese que su programa es conocido por todos los empleados; que sus supervisores lo conocen y están comprometidos con implantar el mismo; y que se discute en las reuniones departamentales donde se presentan oportunidades de ascensos, transferencias o aumentos salariales.

Recuerde y tenga presente que no se puede discriminar contra personas calificadas por razones como el ser veterano, impedido, por razón de matrimonio, obesidad, condición social, origen nacional, sexo o embarazo. Asegúrese también que toda decisión se hace tomando en cuenta únicamente sus calificaciones para ejecutar las responsabilidades del puesto que va a ocupar.

El Equal Employment Opportunity Commission es la agencia responsable de entre otras cosas, hacer cumplir el Título VII, el American with Disabilities Act (A.D.A.), el Equal Pay Act, y el Age Discrimination in Employment Act. Estas, junto a la Ley 3 de Madres Obreras y la Ley 17 que prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo son leyes que requieren que se tomen acciones afirmativas inmediatas por parte del patrono y que haya políticas escritas que ayuden a los gerentes hacer cumplir el mandato de ley.

Así las cosas, tener escrita una buena Política de Igualdad de Oportunidad o un buen Programa de Acción Afirmativa, aunque no seamos contratistas federales, no es un lujo. Esta es una excelente forma de prevenir el discrimen en nuestra empresa.



Inscríbete al
Plan Don Pepe

28 al 31 de agosto de 2008
El Conquistador Resort & Casino