

## **EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY Policy**

A. Volunteer Interfaith Caregiver Program (VICaP) hereby reaffirms its commitment to providing equal employment opportunities for all qualified persons without regard to race, color, national origin, religion, gender, sexual orientation, disability, age or any other basis which is prescribed by law. In addition, VICaP is committed to providing a work environment free of retaliation, harassment, intimidation and coercion. These protections shall be provided to both candidates and employees at all applicable stages of the VICaP employment process, including recruitment, hiring, benefits, training, job assignments, promotion and compensation.

B. VICaP recognizes that the effective implementation of this equal employment policy requires more than just a statement of principles. The VICaP Executive Director is hereby delegated with the responsibility for developing and implementing the specific plans and procedures that are necessary for this policy to be properly applied. All employees are required to cooperate and coordinate their actions with this policy and all applicable equal employment plans and procedures to insure that they are properly applied.

C. Any employee or candidate for employment with VICaP who believes that he or she has been improperly discriminated against in any manner in violation of this policy, or subject to any unlawful retaliation, harassment, intimidation or coercion is encouraged to submit a report of any such action directly to the Executive Director and to VICaP. The VICaP Executive Director will provide a written response to any such complaint with-in ten (10) calendar days of receipt of any complaint. Any employee or candidate who is not satisfied with that response may submit a written request for further review by Board of Directors. Any such complaint will be addressed by the Board of Directors in the manner provided for the review of Grievances, as provided for in these rules. Nothing in this Section shall limit or infringe upon any other legal remedies that any employee or candidate for employment may have for the enforcement of any such rights.

## **Igualdad de Oportunidades Laborales**

A. Programa de Cuidador Interfaith Volunteer (VICAP) reafirma su compromiso de ofrecer igualdad de oportunidades de empleo para todas las personas calificadas, sin discriminación por raza, color, origen nacional, religión, sexo, orientación sexual, discapacidad, edad o cualquier otra razón que se prescribe por ley. Además, VICAP se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo libre de represalias, hostigamiento, intimidación y coacción. Estas protecciones se proporcionarán a los dos candidatos y empleados en todas las fases

pertinentes del proceso de empleo VICAP, incluyendo reclutamiento, contratación, beneficios, capacitación, asignaciones de trabajo, promoción y compensación.

B. VICAP reconoce que la aplicación efectiva de esta política de igualdad en el empleo requiere algo más que una declaración de principios. El Director Ejecutivo VICAP Se delegó la responsabilidad de desarrollar e implementar los planes y procedimientos específicos que son necesarios para esta política se aplique correctamente. Todos los empleados tienen la obligación de cooperar y coordinar sus acciones con esta política y los planes de igualdad en el empleo aplicables y los procedimientos para asegurar que se apliquen correctamente.

C. Cualquier empleado o candidato a un empleo con VICAP que cree que él o ella ha sido discriminado indebidamente en contra de cualquier forma de violación de esta política, o está sujeto a ningún tipo de represalia ilegal, se fomenta el acoso, la intimidación o la coacción para que presente un informe de cualquier dicha acción directamente al Director Ejecutivo y al VICAP. El Director Ejecutivo VICAP proporcionará una respuesta por escrito a dicha queja dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la recepción de cualquier queja. Cualquier empleado o candidato que no está satisfecho con la respuesta podrá presentar una solicitud por escrito para su revisión por el Consejo de Administración. Cualquier queja será dirigida por el Consejo de Administración en la forma prevista para el examen de reclamaciones, según lo dispuesto en el presente reglamento. Nada en este Artículo limitará o infringir cualquier otro recurso legal que cualquier empleado o candidato a un empleo pueden tener para la ejecución de cualquiera de esos derechos.